Comisión de
Legislación del Trabajo

Carpeta Nº 219 de 2010

Versión Taquigráfica N° 364 de 2010

REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES PORTUARIOS

Creación

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director Nacional de Seguridad Social
ver exposición

CÁMARA DE INDUSTRIAS DEL URUGUAY
ver exposición

TERMINAL CUENCA DEL PLATA
ver exposición

UNIÓN DE EXPORTADORES DEL URUGUAY
ver exposición

SUNTMA (FRIPUR)

Situación laboral
ver exposición

**Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 7 de diciembre de 2010**

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Luis Puig

MIEMBROS: Señores Representantes Marcelo Bistolfi, Pablo Iturralde Viñas, Raúl Olivera, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Jorge Pozzi.

ASISTE:	Señor Representante Jaime Mario Trobo.
INVITADOS:	Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Director Nacional de Seguridad Social, señor Roberto Baz.
	Por la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), señor Juan Carlos de León, Directivo y doctor Gonzalo Irrazábal, asesor.
	Por la Terminal Cuenca del Plata (TCP), señores ingeniero Ricardo Silva, Gerente General; Carlos Muñoa, Gerente de Operaciones y Fernando Correa, Gerente de Recursos Humanos.
	Por la Unión de Exportadores del Uruguay, señoras Teresita Aishemberg, Secretaria Ejecutiva y licenciada en relaciones internacionales Margarita Varela, Responsable de Comercio Exterior.
	Por SUNTMA-FRIPUR, señores Carlos Vega, Secretario General; y Ricardo Fierro, Secretario de Relaciones Laborales SUNTMA; por FRIPUR, señores Ernesto Núñez, Secretario General del Comité de Base; José Umpiérrez, Secretario de Relaciones Públicas del Comité de Base; y Marcelo Rodríguez, delegado Comité de Base de FRIPUR.

SEÑOR PRESIDENTE (Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes recibe con mucho gusto al señor Roberto Baz, Director de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien ha sido invitado para que nos brinde sus opiniones sobre el proyecto de ley de Registro Nacional de Trabajadores Portuarios.

También hemos invitado a diferentes actores vinculados a esta área, por ejemplo, el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, el Centro de Navegación, y en algunos instantes recibiremos a la Cámara de Industrias del Uruguay y a la Unión de Exportadores del Uruguay para conocer sus opiniones y tener un panorama general de este intento de regulación de los trabajadores de la actividad portuaria.

Nosotros hemos enviado las versiones taquigráficas y el proyecto.

SEÑOR BAZ.- Gracias, señor Presidente. Buenos días.

Con mucho gusto daremos nuestra impresión sobre este proyecto. Nos queda claro que es un borrador y asumimos que como tal lo presenta la Comisión; cuando digo borrador me refiero a que es una suerte de cúmulo de ideas que en términos generales es muy saludable.

Los señores Diputados saben que la actividad portuaria ha estado regulada. Actualmente no solo no hay ninguna regulación al respecto, sino que en los últimos días del pasado período de Gobierno el entonces Presidente de la Administración Nacional de Puertos nos solicitó analizar la posibilidad de alguna regulación; no hablábamos de un Registro como se concreta en esta oportunidad, pero sí de alguna forma de regulación dado que se producen innumerables robos y la gente deambula dentro del puerto sin que exista control. Básicamente, los dos centros de generación de gente que está dando vueltas en el puerto son la pesca y la estiba.

El hecho de regular una actividad, en este caso la estiba, parece saludable hasta para tratar de restringir el acceso al puerto únicamente a quienes efectivamente ingresen a trabajar y lo hagan con una autorización. Acá estoy tirando alguna idea para que este Registro emita una constancia a efectos de que solo el trabajador de la estiba, con constancia, pueda ingresar al puerto.

Si los señores Diputados invitan a la Comisión a la ANP seguramente lo exprese con más claridad; yo simplemente estoy repicando una preocupación que nos fue trasladada hace algunos meses.

Con relación al proyecto, queremos decir dos cosas en términos generales.

La primera es que sería saludable que el proyecto de ley determinara la naturaleza jurídica del Registro. Como me consta que los señores Diputados están recogiendo impresiones para ver cómo culmina esta iniciativa, les comento esta idea, que para nosotros es muy importante dado que de la naturaleza jurídica que tenga el Registro derivarán sus facultades. De estar íntimamente ligado a la Administración Nacional de Puertos así se menciona en el proyecto, en ese caso habría que establecer en calidad de qué sería esa ligazón, si es como un área administrativa de la Administración o como un organismo descentralizado con una naturaleza distinta.

Supongo que los señores Diputados ya lo habrán analizado, pero de todos modos cumplo con mi deber de conciencia al decir lo siguiente. Yo soy muy partidario de este tipo de Registros pero, en términos generales los Registros de esta naturaleza funcionan muy bien cuando tienen carácter obligatorio pues, de lo contrario, se presta para que termine siendo un saludo a la bandera si las empresas u operadores portuarios, que son más de uno, no tienen la obligación de contratar a la gente que allí figura. Más allá de que allá de que tengan libertad de elegir de una lista a quienes quieran, sería muy importante que en esa lista figure quiénes están capacitados y quienes no, y que esa acreditación de capacitación la emita un organismo especialmente creado a esos efectos. Además, eso cumpliría con el objetivo establecido en el artículo 1º "como forma de asegurar el empleo permanente", que es un bien loable.

Modestamente digo que podría no cumplirse con ese objetivo si el Registro es algo optativo al momento de contratar trabajadores. No estoy diciendo que se deba volver al viejo régimen de ANSE, pero en Uruguay tenemos mucha experiencia de Registros administrados en forma tripartita que han sido exitosos.

Los señores Diputados saben muy bien que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social impulsa a muerte todo lo relacionado con gestión y administración de carácter tripartito porque es una excelente forma de contralor entre las partes. Desde el viejo Consejo Central de Asignaciones Familiares hacia delante ha habido experiencias sumamente exitosas en este sentido.

Insisto en que lo que esencial es si se establece con carácter obligatorio o no. Supongo que los señores Diputados lo habrán analizado y, al no estar incorporado en el proyecto, imagino que no consideraron necesaria la obligatoriedad.

Ahora quisiera referirme a algunos aspectos puntuales. No queda clara la relación que este Registro tendrá con la Administración Nacional de Puertos. En el artículo 4º se establece: "El Registro funcionará en el ámbito de la Administración Nacional de Puertos (ANP), estando a su cargo la administración del mismo. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, tres Directores estarán a cargo del referido Registro: [...]"

Con otro sentido, con esto volvemos a la naturaleza jurídica. No queda claro cuando se utiliza el término "cargo", es decir, si estos tres Directores serán integrantes del Consejo de un organismo descentralizado o si serán tres representantes nombrados por la ANP en un área determinada dentro de su ámbito. En principio, el artículo 4º tal como está redactado parece contradictorio. Percibo que lo que se pretendió hacer es que esto estuviera dentro de la Administración Nacional de Puertos, y si esa es la intención debería definirse con mucha claridad el alcance de las facultades de los Directores, pues seguramente estarían subordinados a alguna autoridad administrativa de la ANP, lo cual podría crear algunos inconvenientes de corte orgánico, presupuestal.

En el artículo 3º se determinan las categorías que, básicamente, repican lo que era ANSE, que tenía tres categorías pero necesitó abrir una cuarta, llamada cinco mil, a efectos de seguir registrando trabajadores. Hoy, con la operativa sustancialmente incrementada que tiene el puerto, esos registros tal vez sean más amplios que los de ANSE. En este artículo, en determinado momento se establece: "[...] Categoría B: Se registrarán aquellos trabajadores suscritos al trabajo portuario de una localidad determinada, [...]".

Nosotros percibimos que una localidad determinada se menciona exclusivamente en la Categoría B, lo cual podría condicionar a que los trabajadores de este Registro solo trabajen en determinado lugar, mientras que

los que figuren en la Categoría A, podrían trabajar en todos los puertos. Aparentemente, con esto se estaría creando cierta discriminación entre una Categoría y las otras dos.

Hay otras dos observaciones de técnica legislativa, pero las señalo a modo de apunte. En el artículo 7º se dice que la Administración Nacional de Puertos controlaría aspectos de seguridad, higiene y formación profesional. Hacemos notar que la Inspección Nacional del Trabajo tiene un rol exclusivo en seguridad e higiene.

En cuanto a la formación, consideramos que se podría dejar abierta la posibilidad de que INEFOP colabore con el Registro, pues podría aportar mucho, sobre todo por la experiencia que tiene este Instituto.

SEÑOR TROBO.- Doy las gracias al señor Director de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Presumo que concurre en su condición de delegado del Ministerio para exponer sobre cualquiera de sus áreas, y no específicamente sobre seguridad social. La implicancia de este proyecto tiene que ver con el área de la que usted está a cargo y también con otras. Lo planteado, sobre todo no sé si el señor Director tuvo acceso a la lectura de la versión taquigráfica correspondiente, porque el sindicato manifestó serias reservas sobre la capacidad que tiene el Ministerio para controlar aspectos del cumplimiento de normas laborales en los puertos de Montevideo y del interior del país.

Precisamente, hacía allí apunta nuestra preocupación. Se presenta el Registro como una solución a efectos de establecer un mecanismo de regulación usted nos señala que el Ministerio comparte, pero según parece, y así figura en la versión taquigráfica, el Ministerio no está cumpliendo con las responsabilidad que tiene especialmente a través de la Inspección Nacional de Trabajo, respecto a los controles y cumplimiento de las normas laborales.

Para nosotros sería muy importante saber en qué posición está el Ministerio, si es así, cuáles son las dificultades que tiene, porque se señala que si no puede controlar, el Registro lo permitirá. Ante esto nosotros decimos que si no se puede controlar y el Ministerio no cumple con su responsabilidad, porque no tiene presupuesto, personal o automóviles, por más Registro que haya será muy difícil que después pueda controlarlo.

Digo esto para profundizar en el tema y tener en claro si se trata de que no hay normas o de falta de cumplimiento de las normas vigentes.

SEÑOR BAZ.- En primer lugar quiero decir que la invitación que se envió al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por parte de esta Comisión fue para brindar información sobre el proyecto de ley de Registro Nacional de Trabajadores Portuarios. Si bien represento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el cargo que ejerzo, no estoy en condiciones de responder por la Inspección de Trabajo ni por ninguna otra área que no sea la Dirección Nacional de Seguridad Social.

En principio, no es un problema de conocimiento o desconocimiento, sino de respeto por las áreas en las que no transcurro normalmente. Si la intención es abarcar a través de este proyecto de ley una discusión sobre la actividad portuaria, no es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y mucho menos el Director Nacional de Seguridad Social, quien en forma aislada deba responder sino que tendría que plantearse la discusión en términos más generales. Si se trata de la tarea que la Inspección Nacional de Trabajo cumple o deja de cumplir dentro del puerto de Montevideo, se la podría citar, pues seguramente con mucho gusto como todas las áreas del Ministerio vendrá a la Comisión.

Con honestidad digo que no voy a ingresar en la discusión de por qué el Ministerio eventualmente no cumple con determinadas responsabilidades que, según el señor Diputado Trobo, debería cumplir.

Con mucho gusto respondo cualquier pregunta que se refiera al Registro Nacional de Trabajadores Portuarios.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero hacer una precisión.

Cuando los trabajadores manifiestan las dificultades en torno a la Inspección, se les solicita que profundicen en ese punto, y dicen que se trató de un caso concreto y particular; concretamente afirmaron: "[...] los camiones que transportaban el grano fumigaron y eso produjo una contaminación ambiental. Pedimos la inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como corresponde. La idea era no parar la actividad porque sabemos la importancia que tenía. Entonces, el Ministerio tiene que disponer de alguien que esté en condiciones de ir, en un vehículo, etcétera y, obviamente, cuando llegue vamos a tener un problema (...)". Desde nuestro punto de vista, los trabajadores no estaban diciendo que la Inspección no cumple con las normas, sino que existieron dificultades en un caso concreto, como fue la fumigación y contaminación que se producía. Digo esto para aclarar porque podría pensarse que los trabajadores dijeron acá que la Inspección no cumple con la tarea asignada.

SEÑOR TROBO.- No es mi ánimo generar un contencioso sobre lo que se dijo aquí. Puedo leer otra frase que figura en el quinto párrafo de la página 9, que refiere a las capacidades que tiene la Administración Nacional de Puertos para controlar la seguridad laboral en el Puerto; no lo voy a hacer para no perder el tiempo. Yo recogí esa idea, y como venía el Ministerio quería preguntar si estaban en condiciones de controlar.

Nuestra pregunta tiene la intención de conocer la situación, no de fastidiar ni poner a nadie en una situación apremiante debiendo responder sobre un tema que no conoce.

Creemos que se trata de un tema muy importante y como algunos piensan que es necesario un registro cerrado, nosotros creemos que no, que es inconveniente. Hacemos las preguntas para tener más elementos y poder analizar. Además, se trata de un proyecto de algunos legisladores, no de la Comisión.

Aprovechando que está el Director, quisiera preguntar si hoy en día se le identifican carencias severas al régimen de libertad de contratación de mano de obra de la actividad portuaria en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de la Seguridad Social. ¿Cree que en la actualidad, con los elementos que tienen el Ministerio, el Banco de Previsión Social, se puede determinar que existe evasión de responsabilidades en el comportamiento de las empresas?

SEÑOR BAZ.- Primero deseo hacer una aclaración. La Inspección de Trabajo en los últimos tiempos ha cumplido un rol fundamental, precisamente, en el contralor de las condiciones de trabajo, sobre todo en lo que refiere a seguridad e higiene. En determinadas áreas se ha logrado niveles de seguridad sin precedentes en el país. A pesar de no tratarse de mi área, puedo asegurar que está en condiciones de controlar lo que sea en cualquier lugar del país. El actual proyecto de Presupuesto contiene algún aditivo para la Inspección, pero ya en el período pasado se la había dotado de vehículos adecuados. Seguramente ustedes habrán oído muchas veces que en el campo era muy difícil controlar determinados lugares porque no tenía los coches adecuados. Ahora eso cambió y tiene vehículos de tracción cuatro por cuatro. No se trata de que existan carencias. En muchos casos se debe a que no hay forma de que la Inspección se entere de determinada situación si no existe alguien que le informe lo que está ocurriendo; lo mismo podríamos decir que ocurre con los inspectores de tránsito, de la policía. No hay forma de estar controlando en todos lados. Entonces, si en el Puerto se produjo algún problema que la Inspección no controló, seguramente fue porque no fue informada a tiempo. De lo contrario, hasta por una cuestión geográfica, la Inspección hubiera controlado.

Con respecto a la consulta realizada por el señor Diputado Trobo, quiero decir que no existe un trabajo científico, simplemente se trata de la percepción de los distintos actores, tanto de la ANP, del BPS y del Ministerio. Todos percibimos que efectivamente existe un problema de informalidad bastante importante dentro del Puerto, especialmente en la estiba. Hay mucha contratación de carácter eventual, para realizar una carga o una descarga y nada más. En general se trata de personas jóvenes, que van a continuar con una vida laboral, y sería importante que comenzaran a registrarla desde el principio para que luego no se encuentren con el problema de no poder completar los años de trabajo suficientes para jubilarse o acceder a las prestaciones que brinda la Seguridad Social al trabajador en actividad.

Entonces, la respuesta que efectivamente hay dificultades en cuanto al contralor de los jornales que se trabajan dentro del Puerto.

Nosotros no creemos que la única manera que exista de solucionarlo sea la creación de un registro. Partimos de la base de que los registros y las bolsas de trabajo han sido un buen instrumento, pero no decimos que sea el único.

Damos el visto bueno a la idea de un registro nacional en función de estos aspectos, sin perjuicio de que pueda conversarse sobre alguna otra alternativa que regule de igual manera el trabajo. Lo que se busca es que, aunque se trate de un solo jornal, sea registrado en la seguridad social y se realicen los aportes, de manera que el trabajador pueda reclamar sus derechos en determinado momento de su vida laboral. A eso es a lo que apuntamos.

SEÑOR POZZI.- Agradezco al compañero Roberto Baz que nos hizo estos aportes sobre el proyecto de ley.

El proyecto no surgió con la intención de entrar en las competencias de la Inspección General del Trabajo. Además, pueden existir deficiencias, pero todo se puede mejorar.

Me consta que la Inspección General del Trabajo ha tomado un papel mucho más protagónico en aspectos que antes estaban reservados a la Prefectura Nacional Naval, como la inspección de barcos y los accidentes marítimos. Hoy la Inspección se mete en esos lugares y son sus inspectores quienes realizan los informes e, inclusive, se genera contienda de competencias. O sea que en el presente hay un mayor involucramiento por parte de la Inspección General del Trabajo en los temas marítimos.

La intención del registro no es volver al pasado, a las viejas bolsas de estiba. Esa forma de trabajo terminó, cambió la manera en que se trasladan las cargas de un lugar a otro y también el trabajo portuario. En la actualidad, la gran mayoría de los trabajadores portuarios pertenecen a empresas privadas, que tienen su consejo de salarios, discuten y negocian cosas diferentes en cada lado. Cuando hablamos de trabajadores permanentes, nos referimos a los trabajadores de las empresas privadas como, por ejemplo, Montecon que debe tener aproximadamente cuatrocientos trabajadores, entre otras. Se trata de trabajadores permanentes y nos interesa tenerlos registrados porque se ha dado el caso de que han perdido el trabajo debido a que la empresa en la que estaban perdió la licitación e ingresan otros nuevos con la empresa que ganó. Quizás el caso más claro sea el del frigorífico que está dentro del Puerto. Hoy existe personal portuario calificado, que no es el mismo de la estiba. Hoy se necesita un trabajador entre comillas "especializado" en un trabajo; debe saber operar determinado tipo de maquinaria que antes no existía, y no se forman de un día para el otro. Hay que poner a trabajar mecánicos en operaciones que no había. Los procesos han cambiado y eso ha llevado a que el trabajador portuario hoy no solo utilice sus brazos y su fuerza, sino que deba realizar operaciones bastante más rápidas y complejas.

La idea es que los trabajadores que estén registrados tengan prioridad en el caso de que la empresa en la que se desempañaban ya no esté trabajando en el Puerto. Inclusive, se planteaba la posibilidad de que en las licitaciones se pongan puntos a los que tomen trabajadores que ya estaban. Los empresarios portuarios que vinieron, sobre todo el Centro de Navegación, lo vio como un buen mecanismo. No sé si será ese mecanismo u otro, pero se comienza a dar cierta certeza a ese trabajador portuario, que tiene una sapiencia, en cuanto a que va seguir trabajando a pesar de que haya cambios debido a negocios marítimos. Esa es la idea básica del proyecto.

Por otro lado está la eventualidad dentro del Puerto; como se decía, hay gente que trabaja un día. Me consta que la Inspección del Trabajo ha ido a hablar con los dueños de las pandillas para decirles que deben darles ropa a los trabajadores y ahí se descubre que van buscar gente a un determinado lugar, se descarga pescado o arroz durante un día y luego ese personal desaparece. Nuestra intención es organizar esa situación, es decir, que exista eventualidad, pero que esté regulada y acotada. Que los trabajadores eventuales estén registrados, aporten al BPS, cuenten con ropa adecuada y que haya alguien que se haga responsable de la situación. No queremos que siga como hasta hoy, porque es difícil controlar. Lo que pretendemos es que se registren y que vayan a trabajar en el área que se los precise. Además, debemos tener en cuenta que es un lugar en el que hay peligro y se debe preparar a la gente. Queremos capacitar a las personas que formen parte de esa bolsa de eventuales.

Inclusive, conversábamos con las empresas acerca de la posibilidad de que, sin dejar de capacitar como lo están haciendo, cuando precisen gente miren la ficha de los eventuales para ver si alguno cumple con los

requisitos que piden. Se trata de capacitar a las personas que tienen experiencia dentro del Puerto, para que formen parte de una plantilla, para manejar la tecnología que se precise en la empresa como personal efectivo

Quizá el proyecto no lo refleje, pero esa es la intención.

No queremos meternos en las tareas de la Inspección ni volver a la bolsa de estiba. Lo que buscamos es no perder determinado personal que tiene cierta experiencia y que debido a una licitación se lo puede perder.

Ese es el espíritu del proyecto. Quizá no esté bien redactado y haya que modificarlo.

SEÑOR TROBO.- El señor Director habló de informalidad y de eventualidad en la misma frase, pero son conceptos distintos.

¿A su juicio existe mucha informalidad en la actividad portuaria? ¿No se realizan los pagos al BPS ni se cumplen con las normas laborales?

SEÑOR BAZ.- Ya lo dije al principio que no tengo elementos científicos; no hay estudios realizados y, por lo tanto, no podría dar un porcentaje del grado de informalidad.

Como todos, tengo la percepción de que hay una forma de trabajo que no está regulada en ningún aspecto que, eventualmente, puede llevar a situaciones de informalidad que, hasta el momento, no han sido cuantificables. Podría hacerse, no creo que sea muy difícil. No es un ámbito en el que la Dirección Nacional de Seguridad Social habitualmente incurra, pero supongo que a través de la ANP podría hacerse un estudio sobre la informalidad en el Puerto. |10:03:46| Insisto en que creo que hay informalidad, pero no la puedo cuantificar.

Quisiera decir algo que no manifesté en su momento y que me parece que es muy resaltable y que me fue mencionado por el señor Diputado Pozzi. Este proyecto tiene la bondad de apuntar a la capacitación. Todos sabemos que actualmente en el mundo del trabajo, en función de los avances tecnológicos y de las nuevas formas de especialización, el trabajador que no está capacitado queda relegado, y el que lo está, normalmente es requerido. Entonces, en este ámbito, como en cualquier otro, siempre es saludable que se establezcan mecanismos de capacitación, porque una operativa como la portuaria que, como se señalaba, ha evolucionado muy rápidamente y, seguramente, va a seguir evolucionando, va a requerir de trabajadores preparados, en mayor cantidad y en mejor calidad.

Por lo tanto, me parece muy resaltable que el proyecto incluya este aspecto, a través del mecanismo que sea. Seguramente no es imprescindible que INEFOD participe de esto; yo lo señalé, simplemente, porque trabajadores, empresarios y Gobierno tienen esa herramienta que ha demostrado servir, aunque, por supuesto, no es excluyente.

Insisto en que me interesaba especialmente resaltar el aspecto de la capacitación que incluye el proyecto de ley, que me parece muy bueno.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia del señor Director, ya que el aporte brindado por el Ministerio va a ser de utilidad.

Seguramente, nos mantendremos en contacto porque sobre este proyecto seguiremos conversando.

(Se retira de Sala el señor Director Nacional de Seguridad Social)

(Ingresa a Sala una delegación de la Cámara de Industrias del Uruguay)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir al señor Juan Carlos De León y al doctor Gonzalo Irrazabal, integrantes de la Cámara de Industrias del Uruguay, quienes han sido convocados para que aporten su visión con respecto al proyecto de ley relativo al Registro de Trabajadores Portuarios, que está siendo analizado por esta asesora.

Sabemos que los diferentes actores del país tienen una visión sobre este tema. En ese sentido, hemos consultado a los Ministerios de Transporte y Obras Públicas y de Trabajo y Seguridad Social, así como también al Centro de Navegación. En esta oportunidad vamos a escuchar la opinión de la Cámara de Industrias del Uruguay sobre este proyecto y, más adelante, recibiremos a la Unión de Exportadores del Uruguay.

SEÑOR DE LEÓN.- En primer lugar, en nombre de la Cámara de Industrias del Uruguay queremos agradecer que nos hayan permitido opinar sobre este proyecto de ley. Realmente, creemos que es necesario que todos los actores puedan aportar su visión sobre esta iniciativa.

En segundo término, quisiera decir que entendemos que Uruguay tiene un destino como centro de distribución regional. El Gobierno ha apuntalado esta política pública, inclusive generando condiciones, ya que recientemente ha creado el Instituto Nacional de Logística. Consideramos que se ha logrado llegar a un importante grado de madurez de la comunidad, tanto a nivel de empresarios como de trabajadores, que ha posicionado al país en una faz competitiva que, realmente, lo ha destacado en la región.

En ese marco apoyamos las medidas que se han ido tomando a través del tiempo, no solo a nivel jurídico que prepararon al país para tener ese rol, sino también faz laboral, ya que han distinguido al Puerto de Montevideo como un puerto de trabajo constante, las 24 horas del día, los 365 días del año y con niveles de productividad que son destacados a nivel internacional. Digo esto porque todo eso fue producto de las iniciativas de gobiernos anteriores y de este, que apuntalaron la idea país en lo que tiene que ver con el Puerto de Montevideo.

Como empresarios, nosotros entendemos que este proyecto de ley no va en esa dirección; creemos que no contribuye con el clima favorable que el país ha ido generando y tiene una línea muy sensible en cuanto a la competitividad, por lo que nuestras industrias y la exportación pueden llegar a sufrir en caso de aprobarse.

Evidentemente, cualquier ineficiencia en este sentido también la termina pagando el consumidor, pero centramos más esta problemática en nuestra institución. Nosotros queremos manifestar nuestro desacuerdo con esta iniciativa en cuanto a generar registros cerrados que ya lo vivimos en el pasado no contribuyen con esta línea que se ha marcado en forma muy definida, inclusive por este Gobierno, como destino para nuestro país. En realidad, consideramos que se están haciendo los esfuerzos necesarios para que toda la comunidad empresarios y trabajadores tenga un solo objetivo y es que Uruguay pueda ser centro de distribución regional.

Esa es nuestra opinión; entendemos que este proyecto de ley no va en esa línea. Consideramos que hoy están dadas todas las condiciones para mejorar a nivel portuario, laboral y de formación, y nos parece que la aplicación de este proyecto constituiría un retroceso.

Ahora quisiera ceder la palabra al doctor Irrazabal, que es el asesor de la Cámara de Industrias del Uruguay, quien podrá referirse a algunos aspectos legales sobre el tema.

SEÑOR IRRAZABAL.- En primer lugar, como organización gremial, celebramos la posibilidad de realizar nuestros aportes en esta Comisión. De esta manera, se da cumplimiento al Convenio Internacional de Trabajo Nº 144, relativo a las consultas tripartitas. La posibilidad de aportar nuestra opinión y que ella pueda ser recogida, creo que va en consonancia con los convenios internacionales de trabajo, los dictámenes del Comité de Libertad Sindical y la ley de negociación colectiva.

Asimismo, queremos ratificar algunas visiones y conceptos técnicos y jurídicos que fueron vertidos aquí por el profesor Jorge Rosenbaum y por el doctor Falchetti, que como asesores legales de una organización gremial específica o vinculada a esta materia hicieron un exhaustivo análisis. En especial, ratificamos algunas de sus conclusiones, alguna de las cuales voy a repetir.

En primer lugar, creo que no se puede hacer decir a una norma lo que esta no dice; por lo tanto, no se puede hacer decir al Convenio Nº 137 lo que no dice. Yo creo que este proyecto de ley, tal como manifestaron los técnicos de la organización gremial empresarial citada, excede, no solo el espíritu, sino también el texto del Convenio Nº 137. En efecto, este Convenio está pensado para aquellos trabajadores que manipulan cargas, y la extensión a otros trabajadores no es precisamente lo planteado por esa norma internacional.

En segundo término, el proyecto de ley es corto, y voy a citar y a hacer nuestras las palabras del profesor Rosenbaum, especialista en la materia, relativas a esta iniciativa. Él dijo que se trata de un proyecto confuso, vago y amplio. Inclusive, plantea algunos problemas que también hemos visto en algunas otras situaciones. Las normas, cuando son muy amplias, se regulan a través de decretos o reglamentos, y de esa forma, a veces, se transforman en inconstitucionales o ilegales. Entonces, creemos que reglamentar este registro sino está en la ley directamente a través de un decreto sería francamente ilegal, porque por la vía reglamentaria no se puede entrar en marcos que la ley no otorga. En consecuencia, seria importante que la mayor cantidad de situaciones que pudiesen ser reguladas estén dentro del proyecto de ley.

Pero lo más cuestionable de este proyecto, tal como decía el señor De León, es que afecta la libertad de las empresas. Nosotros estamos convencidos de que afecta la libertad de contratación y disponibilidad del personal que puede tener el empleador. Este, dentro de la libertad de industria y comercio que también tiene derechos consagrados, inclusive en las normas del MERCOSUR tiene el derecho de dirigir libremente y técnicamente su empresa. Dentro de ese derecho se encuentra la libertad de contratar a las personas que van a colaborar con ese emprendimiento y que mejor se adaptan al perfil, al cargo y al trabajo que llevarán a cabo.

Nosotros consideramos que la creación de registros, en especial el que refiere al proyecto de ley por el que fuimos convocados, limita seriamente la libertad de contratar.

Otro de los aspectos que queremos mencionar, terminando nuestra exposición reitero que ratificamos lo manifestado por las organizaciones gremiales empresariales en esta Comisión, y que no es menor, es lo que refiere al artículo 2º de este proyecto. Allí se define al trabajador portuario y se dice que son aquellos trabajadores empleados por las empresas en todas las categorías laborales sujetas al Grupo 13 Subgrupo 10 en los Consejos de Salarios, lo cual puede dar alguna falta de certeza jurídica. ¿Por qué digo esto? Porque los grupos de los Consejos de Salarios son dinámicos, si bien hay un Decreto de 2005 y otro de 2008. Lo cierto es que los subgrupos de actividad son creados por el grupo de actividad, y este es bastante dinámico, por cuanto todos los días está palpando la realidad. También existen algunos otros inconvenientes; me refiero, por ejemplo, a que las empresas pueden tener más de un giro, dos o tres y, en consecuencia, no clasifica solo por uno de ellos; por tanto, puede tener dos o tres planillas, o un giro mayoritario. Entonces, decir que son trabajadores portuarios aquellos que el grupo definió que pertenecen a un subgrupo, en función de una realidad que no la determina el propio grupo de actividad, afecta la certeza jurídica. Pero ¿por qué digo que no la determina el grupo de actividad? Porque los grupos de actividad no clasifican empresas; el único órgano competente para esto es la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades. Entonces, puede llegar a darse el caso de que un grupo de actividad regule determinados aspectos de cierta rama en la actividad privada y que la Comisión de Clasificación entienda que esa empresa no pertenece, por ejemplo, al Grupo 13 y al Subgrupo 10; si la Comisión expresa que no pertenece, entonces, este texto no sería de aplicación. Esa Comisión es de carácter tripartito y funciona como asesora en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Esa dinámica, esa volatilidad de los conceptos si se me permite la expresión, de las ubicaciones de las empresas en determinados grupos de actividad o de las definiciones del ámbito de aplicación del grupo de actividad, hace que sea necesario, en nuestra opinión si se continúa con este proyecto con el que no estamos de acuerdo, avanzar en la definición previa y prioritaria de cuáles serían las empresas o los sujetos comprendidos en forma expresa, y no por una remisión a otro órgano que ni siquiera tiene el 100% de las competencias, sino que está limitado, simplemente, de acuerdo a la ley de Consejos de Salarios, a la definición de categorías y salarios mínimos.

SEÑOR VIDALÍN.- En primer lugar, quiero agradecer la presencia del directivo y el asesor de la Cámara de Industrias del Uruguay.

Creo que las opiniones vertidas han sido valiosas, pero me gustaría que el doctor Irrazábal ampliara sus conceptos con respecto al proyecto. El doctor dijo que era confuso, vago y amplio. Considero que esa expresión también es vaga y amplia. Por lo tanto, me gustaría que se refiriera a tres o cuatro aspectos que nos permitan evaluar con mayor profundidad este proyecto. Aclaro que en lo personal no comparto esta iniciativa, pero quisiera tener bases más firmes para sostener en el seno de esta Comisión.

SEÑOR IRRAZABAL.- Yo, en realidad, hice mías las palabras que el profesor Jorge Rosenbaum reconozco sus derechos de autor vertió en esta Comisión.

Digo que es amplio porque no reglamenta o regula el funcionamiento de ese registro: ilegalidad a la orden. También es impreciso y confuso porque remite algunas definiciones como las que acabo de expresar a los Consejos de Salarios que están apartados de lo que sería este registro o de lo que pretende regular. Además, es confuso porque no se adapta a lo que prevé el Convenio 137, a pesar de que es mencionado en el artículo 1º cuando establece: "de conformidad con lo establecido en el Convenio 137". Sin embargo, el Convenio 137 no dice lo que establece el proyecto.

Para finalizar, si bien es una expresión que figura en los antecedentes del Convenio 137 y en él mismo, sin duda que la palabra "prioridad" debe ser redefinida. Si hay prioridad, existe la libertad de elección; si hay obligatoriedad, la libertad no existe, y, sin ningún tipo de dudas, esto no es lo que establece el Convenio 137. Si la prioridad estuviera determinada por el empleador, no se estaría afectando ningún derecho; en cambio, si es determinada por un tercero, creemos que se estarían vulnerado severamente los derechos de los empresarios, en particular derechos consagrados en la Constitución de la República, como el de libertad de industria.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la Cámara de Industrias del Uruguay.

(Se retira de Sala la delegación de la Cámara de Industrias del Uruguay)

(Ingresa a Sala la delegación de la Terminal Cuenca del Plata TCP)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo recibe con mucho gusto a la delegación de la Terminal Cuenca del Plata integrada por el ingeniero Ricardo Silva, Gerente General; el señor Carlos Muñoa, Gerente de Operaciones, y el señor Fernando Correa, Gerente de Recursos Humanos.

Los hemos convocado al igual que a otros actores de la actividad nacional como, por ejemplo, los Ministerios de Transporte y Obras Públicas y de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Navegación, Cámara de Industrias del Uruguay y sindicato portuario, a raíz de un proyecto de ley que está analizando la Comisión, que se denomina "Registro de Trabajadores Portuarios", porque sabemos que todos quienes están relacionados con la actividad portuaria tienen su visión y sus fundamentos sobre este proyecto y nos interesa conocer la opinión de ustedes.

SEÑOR SILVA.- Quiero agradecer la oportunidad que nos dan para explicar nuestra visión sobre este proyecto de ley.

Katoen Natie TCP es una empresa que tiene la concesión de la terminal especializada de contenedores en el Puerto de Montevideo. Comenzamos a trabajar en diciembre de 2001 y ya hemos invertido alrededor de US$ 200:000.000. Además, trabajamos fuertemente en todos los aspectos que entendemos que están ligados a los objetivos que persigue este proyecto de ley.

Por lo que se nos ha dicho hemos hablado con los trabajadores este proyecto de ley busca reducir la eventualidad y lograr profesionalizar a los trabajadores portuarios. Nosotros entendemos perfectamente las razones de los trabajadores y creemos que son totalmente de recibo.

En nuestra empresa Katoen Natie, particularmente Terminal TCP, tanto los trabajadores como los empresarios sabemos por experiencia que los objetivos que se mencionan en cuanto a la reducción de la eventualidad y profesionalización se logran a través del trabajo en conjunto y el compromiso entre las partes. A modo de ejemplo, hace unos meses, de aproximadamente trescientos empleados, solamente ocho eran eventuales. El resto del personal tenía trece, dieciocho o veintiséis jornales garantizados. Sabemos que este es un cambio en el Puerto de Montevideo porque es diferente a lo que ocurre en el resto de las actividades. Esto lo hemos logrado a través del compromiso de las partes, tanto de la empresa como de los trabajadores. Tenemos un procedimiento acordado con los trabajadores por el cual, el empleado eventual que ingresa, al año siguiente se le hace una evaluación y, si cumple con determinados objetivos, logra primero trece jornales garantizados, luego dieciocho o veintiséis. Al año siguiente, no los pierde. Esto significa que si la actividad baja, eso no se sostiene en el tiempo. Por lo tanto, el compromiso de los trabajadores es fundamental.

¿Cómo logramos el compromiso de las partes? En nuestra empresa lo hacemos a través del diálogo continuo, pagando buenos salarios y utilizando altos estándares de calidad. Somos la única empresa en el Puerto de

Montevideo que trabajamos conforme a las normas ISO 9.000 de calidad, ISO 14.000 de protección al medio ambiente y OSA 18.000 de salud, higiene y seguridad ocupacional. También realizamos una continua capacitación y mantenemos un estrecho vínculo con los trabajadores. O sea que, por la vía de los hechos, sabemos que no es necesario ningún tipo de registro especial, sino que es una cuestión de trabajo y de compromiso, tanto del inversor como de los trabajadores.

Estamos un poco preocupados con este proyecto de ley. Si se votara así como está, pensamos que puede afectar negativamente el crecimiento del Puerto de Montevideo.

En el año 2002, cuando comenzamos a aplicar todos los estándares de trabajo, la actividad de contenedores del Puerto de Montevideo funcionaba con muy baja eficiencia. Hoy eso se ha revertido y volvimos a ser un puerto importante. Las principales líneas han manifestado que el Puerto de Montevideo es una solución en la región debido a los altos niveles de productividad, la eficiencia y los bajos costos. Hemos hecho que los buques se acerquen, lo que ha dado facilidades al comercio exterior uruguayo. O sea que se trata de una cadena de ganar y ganar en todo sentido.

En ese sentido, entendemos que este tipo de registro puede llegar a afectar negativamente las fortalezas que hoy tenemos. A pesar de eso, estamos dispuestos a ayudar en lo que podamos y a buscar un camino que solucione los problemas, porque entendemos que son razonables los planteos y las preocupaciones de los trabajadores que desempeñan sus actividades en los muelles públicos. No es una situación que se da en nuestra terminal, pero sin duda existe; por lo tanto estamos dispuestos a brindar nuestro apoyo.

SEÑOR CORREA.- Me gustaría explicar cómo es el convenio que tiene TCP con sus trabajadores, que es el segundo convenio, firmado a tres años.

Los objetivos del convenio entre la empresa y los trabajadores básicamente son dos. Por un lado, brindar un mínimo de calidad al servicio por parte de la empresa y, por otro, tratar de disminuir el régimen de eventualidad dentro de la terminal. En ese sentido, se buscaron fórmulas que fueron satisfactorias y que hemos ido perfeccionando. Al principio se tenían trece o veintiséis jornales asegurados, y luego se fueron buscando términos medios. De esta manera, todo trabajador que ingresa a Terminal Cuenca del Plata primero tiene su plan de capacitación, que puede ir de un mes a tres meses, dependiendo del área donde vaya a trabajar. Además, es un trabajador jornalero al igual que el resto de los empleados del sistema portuario, pero no tiene altas y bajas, sino que permanece en la planilla de trabajo de TCP hasta que desista de ir o consiga otro trabajo. En este caso, se le da de baja al final del año y se le pagan todos los aportes y beneficios que correspondan. Por otro lado, los trabajadores que al cerrarse el año calendario realizaron trece jornales o más de promedio, al año siguiente tienen garantizados trece jornales como mínimo, los hagan o no; los trabajadores que realizaron diecisiete jornales promedio, al año siguiente tiene dieciocho jornales garantizados, se hagan o no, y los trabajadores que realizaron veinticuatro jornales de promedio, al año siguiente tienen asegurados veintiséis jornales, los hagan o no.

Al cierre de los años 2009 y 2010 Terminal Cuenca del Plata tuvo baja productividad y movimiento. Sin embargo, se pagaron 2,5 jornales por empleado por mes que no se realizaron. Hay que tener en cuenta que tenemos trescientos empleados, por lo tanto significó una suma considerable de jornales que se pagaron sin tener la contraprestación del trabajo. Independientemente de eso, estamos conformes con nuestro mecanismo porque le estamos brindando a los trabajadores una estabilidad mínima en el sentido de que, si bien están a la orden, se le abonan los jornales. Hacemos esto porque queremos un trabajador comprometido con la actividad y no queremos que esté pensando que no puede pagar las cuentas, que tiene problemas económicos o que, a veces, no tiene dinero para ir hasta el puerto.

Esto lo hemos hecho en forma unilateral, porque no se ha trasladado a las otras empresas del Puerto de Montevideo que compiten con TCP en materia de contenedores. Desde el punto de vista de TCP la solución al problema de la eventualidad no pasa por la creación de un registro. Nosotros lo hemos solucionado a través de nuestro convenio, con el compromiso y tratando de buscar objetivos comunes, es decir que la empresa quiere saber cuáles son los objetivos de los trabajadores para que ambas partes puedan llegar a un acuerdo y estar conformes.

Por otro lado, por las características de los equipos con los que trabaja Terminal Cuenca del Plata, la capacitación y la experiencia portuaria es un elemento importante pero no es el único ni es excluyente. Todo

trabajador portuario que ingrese a Terminal Cuenca de Plata necesita una nueva capacitación porque los equipos no son los mismos que se utilizan en el resto del Puerto de Montevideo. Por lo tanto, para nosotros es muy importante tener libertad de elección de nuestro personal, sobre todo para tener posibilidades de tomar gente joven. El trabajo portuario requiere de esfuerzo físico, pero también la utilización de mucha tecnología. Muchas veces en TCP los estibadores utilizan computadoras portátiles para trabajar. Entonces, el hecho de tener un registro cerrado puede impedir la posibilidad de tomar gente joven que, por sus características, puede desarrollar una tarea mejor o más productiva; sin dejar de tener en cuenta que en el puerto puede haber trabajadores capaces de hacerlo. Con esto quiero decir que no queremos tener una lista cerrada que no nos permita tener la libertad de selección del personal, del perfil del trabajador y de brindar la capacitación que entendemos necesaria

Me gustaría que el Gerente de Operaciones explique cuáles son las características del trabajo en TCP, las diferencias que tiene con el resto del trabajo portuario y por qué decimos que para trabajar en TCP la experiencia es importante, pero que no es excluyente.

SEÑOR MUÑOA.- Nosotros nos basamos mucho en la camada de gente joven que está ingresando a trabajar en el puerto, debido a la tecnología que se utiliza. No dejamos de lado a la gente que tiene experiencia pero le damos importancia a la gente joven que tiene ganas de trabajar. De hecho, sacamos un aviso en el diario y se anotaron más de cuatro mil personas para entrar a trabajar. Además, en la caseta de vigilancia de la entrada tenemos un registro abierto para que la gente pueda llenar un formulario que hicimos nosotros a los efectos de realizar un pequeño currículum, y ya lo han llenado más de ochocientas personas. Por lo tanto, nosotros no tenemos problemas en cuanto a la apertura con la gente y no sabemos por qué tiene que haber un registro cuando más de cinco mil personas se han anotado para trabajar en TCP.

En cuanto a la diferencia en el trabajo, hemos tenido personas que vinieron a trabajar a TCP que trabajaban para otros operadores portuarios en un puesto similar y las hemos tenido que capacitar durante uno, dos o tres meses, dependiendo de lo rápido que aprendieran a trabajar. La diferencia es que utilizamos maquinaria distinta: por ejemplo, grúas pórtico contra grúas móviles o de tierra en el muelle público; nosotros utilizamos "straddle carrier" para posicionar los contenedores en plaza contra "staker" o RTG que se utilizan en el resto del puerto; además, en el puerto se realizan estibas en bloque y nosotros estibamos en calles individuales. Es decir que hay una serie de diferencias que hacen que, con la capacitación que brindamos en TCP, se puede llegar a trabajar en la empresa.

Estas son, a grandes rasgos, las diferencias.

SEÑOR SILVA.- En realidad, toda persona que ingresa a TCP, sea nueva o con experiencia, pasa por un proceso de capacitación. Nuestra operativa tiene características propias.

Por ejemplo, la conducción de los "straddle carriers" es muy diferente a la de un "reach stacker", como se utiliza en los muelles públicos. Cuando el operador comienza a trabajar no va directamente al equipo "straddle carrier"; primero va a acompañar a otros trabajadores en diferentes actividades para que vea cómo es la operativa desde abajo, porque desde arriba, desde la grúa, circula entre las estibas cuando hay trabajadores haciendo otras tareas y es importante que él también tenga la óptica que tiene el otro trabajador, sabiendo cuáles son los riesgos, en qué debe tener cuidado, etcétera. Eso lo hacemos apuntando, sobre todo, a la búsqueda de seguridad. Luego, pasa a través de todas las capacitaciones en cuanto a los elementos de seguridad; se le entregan equipos de protección ocular, protección auditiva, ropa, zapatos de seguridad, casco, etcétera, y se le explica cómo se utilizan. Después se le entregan los manuales de los equipos, se le hace una presentación y se demuestra cómo funcionan. En algunas actividades tenemos instructores específicos y en otras los compañeros o la Gerencia prepara cursos. Por ejemplo, en el Departamento Técnico se manda hacer cursos a Scania en Argentina, o se traen instructores en hidráulica, electricidad o PLC, etcétera, y se va capacitando al personal. Obviamente, eso va acompañado de la operativa. Es decir que muchas veces eso implica que no se capacite a todo el mundo a la vez sino que se vaya capacitando por grupos, pero hay un plan de capacitación y la idea es que vaya desarrollándose en función de las capacidades operativas de la terminal.

La profesionalización se hace dentro de la empresa en forma continua. De manera frecuente se realizan simulacros de accidentes, lo cual es necesario para mantener los estándares de calidad que nosotros manejamos, que son únicos en el Puerto de Montevideo.

SEÑOR CORREA.- A modo de conclusión, quisiera destacar dos aspectos, más allá de que desde el punto de vista de la operativa particular de TCP el proyecto de ley relativo al Registro Nacional de trabajadores portuarios no haría que fuéramos los más perjudicados ya que al haber estabilidad a nivel de nuestros trabajadores no se debe recurrir constantemente a la toma de personal. Es entendible la necesidad de los trabajadores de tener estabilidad pero también la necesidad de las empresas de tomar su personal y tener la potestad o libertad de elegirlo y capacitarlo. Entonces, creo que sería bueno abrir un debate y buscar consensos; así como se hizo en la experiencia de TCP con sus trabajadores y se generó un convenio particular, creo que para el sector sería bueno que se abriera un poco más la discusión y que las empresas, los trabajadores y demás actores, pudieran estudiar el tema en conjunto, buscando los mismos objetivos y contemplando todas las posiciones. Creo que el ejemplo de TCP con su convenio es algo productivo, que ha dado beneficios a la empresa y a los trabajadores.

SEÑOR POZZI.- Agradezco la visita.

Lo último que dijo el señor Correa representa el espíritu que tenemos. Inclusive, en la sesión de la semana pasada a la que asistió CENAVE, luego de una discusión en la que estaban muy opuestos a todo de entrada, llegamos a la conclusión de que después de escuchar varias opiniones hoy debíamos escucharlos a ustedes, a la Cámara de Industrias del Uruguay, a la Unión de Exportadores del Uruguay, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no había podido asistir la idea era abrir un espacio de debate sobre el asunto. Yo creo que hay que contemplar varios elementos; nosotros teníamos noticias de que esto era así porque nos lo habían comentado los trabajadores, pero ocurre que ustedes son una parte de un tema que es más grande. Creo que es bueno regular el tema de la eventualidad y ustedes, por su propia dinámica, le han dado una oportunidad a ese trabajador eventual, pero hay muchos eventuales dentro del Puerto que no la tienen; hasta hay muchos que trabajan un solo día. Consideramos bueno establecer un orden permitiendo que ese trabajador eventual tenga, por lo menos, una perspectiva. Inclusive sin ánimo de sugerir nada, si dentro de esos trabajadores eventuales portuarios hubiera quienes se adaptaran a las condiciones que ustedes solicitan, podrían considerarlo cuando fueran a tomar personal y de esa manera tendrían una oportunidad. Esos son aspectos que se deben armonizar y que van a estar en discusión.

También damos mucha importancia a algo que ustedes ya tienen incorporado, como es la capacitación. Tampoco es posible que el trabajador que entra al puerto a desarrollar una tarea en una empresa que mueve contenedores o carga pescado, arroz o lo que sea, ingrese sin conocer la cuestión portuaria, siendo un tema tan sensible, complejo, y que a veces se presta a accidentes, pérdidas de herramientas o cargas, por mal manejo de algunos aspectos.

Esa es la idea que tenemos y que se discutirá entre todos, pero era necesario pasar la instancia del día de hoy para analizar si podemos encontrar un camino entre todos.

SEÑOR CORREA.- Quiero citar, a modo de ejemplo, una anécdota relativa a la convivencia con el sindicato, con el que tenemos buena relación, que demuestra cómo a veces se utiliza la capacitación con otros fines, también legítimos, por parte de los trabajadores.

Como ustedes saben, tenemos nuevas grúas pórtico de última generación esas grises que se ven desde la rambla, las más modernas de América, que valen US$ 10:000.000 cada una. Llegaron en agosto del año pasado, en plena negociación de nuestro convenio, que nos llevó varios meses de discusión, y uno de los puntos más neurálgicos fue la capacitación de nuestros gruistas, con experiencia, para el manejo de esas nuevas grúas. Y no nos poníamos de acuerdo en el plan de capacitación. Obviamente, había una cuestión monetaria atrás, y debimos aceptar las grúas nuevas al importador sin haberlas probado; debimos pagar US$ 40:000.000 sin probarlas. Recién en febrero, después de firmar el convenio, pudimos subirnos, luego de un aumento importante de salario y un complemento de $ 5 por contenedor movido para los gruistas, lo que representa aproximadamente más de $ 100.000 por mes para repartir entre catorce personas. Ese es un ejemplo de casos en que se corporativiza y la capacitación se utiliza con otros fines y a veces pasa esto. No estoy diciendo que esté bien ni mal, son las reglas de juego, pero a veces no se puede generalizar a toda la

actividad portuaria la utilización del elemento de la capacitación para después terminar pagando o tomando decisiones que después perjudican a los trabajadores y a las empresas. Simplemente este es un ejemplo o anécdota acerca de cómo terminamos el plan de capacitación luego de firmado el convenio salarial; allí lo acordamos inmediatamente y hoy tenemos una buena productividad y todos los trabajadores están muy conformes con el acuerdo, al igual que nosotros.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos su presencia y en la medida en que se desarrolle este intercambio de ideas sobre el proyecto nos comunicaremos con ustedes.

(Se retira de Sala la delegación de la Terminal Cuenca del Plata)

(Ingresa a Sala una delegación de la Unión de Exportadores del Uruguay)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes da la bienvenida a la delegación de la Unión de Exportadores del Uruguay, integrada por la señora Teresa Aishemberg, Secretaria General, y la licenciada en Relaciones Internacionales, Margarita Varela, responsable de comercio exterior.

La Comisión las convocó para conocer la opinión de ustedes y de otros actores de la actividad nacional, como los Ministerios de Transporte y Obras Públicas y de Trabajo y Seguridad Social, el CENAVE y el sindicato portuario, sobre el proyecto de ley que está analizando la Comisión, relativo la creación de un registro nacional de trabajadores portuarios. Nosotros les remitimos el proyecto y estamos seguros de que ustedes, como conocedores de la actividad portuaria y de lo que ella implica, podrán aportarnos una visión que nos ayude a tener un panorama más global.

SEÑORA AISHEMBERG.- Agradecemos que nos hayan citado. Como el señor Presidente ha dicho bien, estamos vinculados con el puerto, al que queremos mucho, y permanentemente estamos trabajando con él y con todos sus usuarios para que sea cada vez más competitivo, tenga mayor eficiencia, que en esa competitividad también esté incluida una baja de sus costos y que sea dinámico y seguro. Evidentemente, para ello se necesita colaboración de todas las partes que lo integran. Necesitamos eficiencia y capacitación de todos los que están trabajando en el puerto, ya sea operadores o empresarios exportadores, para usar mejor las terminales.

En cuando al tema que los preocupa y sobre el que quieren legislar, como hablamos de competitividad nos parece que debemos mantener ciertas reglas para que esa competitividad se mantenga. Por ejemplo, debemos actuar con todos los trabajadores; todos los operadores del puerto deben tener las mismas oportunidades. Todos los trabajadores deberían tener la posibilidad de estar en el registro que se cree y en él no debe primar solamente la capacitación, porque para nosotros es muy importante que además de capacitado ese funcionario sea eficiente y pueda trabajar con el dinamismo que nosotros necesitamos.

También nos preocupa la discriminación que podría llegar a haber con los trabajadores si se creara un Registro. No estamos de acuerdo con la discriminación.

SEÑOR TROBO.- Agradezco la presencia de la delegación de la Unión de Exportadores.

En el puerto se desarrollan diferentes actividades vinculadas a los distintos tipos de cargas y descargas. Hay una operación especializada de contenedores que se realiza en una terminal especializada en los muelles públicos. También hay carga a granel, y para este caso se señalaban algunas particularidades y el interés de que un Registro pudiera asegurar la oportunidad de cierta estabilidad laboral para trabajadores eventuales.

No somos partidarios del Registro pues crearía un elemento que luego serviría como un factor de presión sobre el empresariado en los momentos de contratar esa mano de obra. Es decir, se crearía una serie de inconvenientes que hoy no aparecen en la actividad portuaria como problemas principales. Sí hay un problema de eventualidad que, de hecho, seguramente existe en todos los puertos del mundo. Es notorio que en nuestro puerto ha aumentado la mano de obra de acuerdo con la liberación de sus actividad; a su vez, hay que tener en cuenta el desarrollo y aumento de la tecnología recién expresaban esto los representantes de TCP, por lo que cada día es necesario gente más preparada, más confiable, lo cual permitiría el ingreso de nueva mano de obra en las actividades portuarias. De hecho, el Registro impediría que los más jóvenes que

adquieran capacitación fuera de la actividad portuaria pudieran ingresar con posibilidades de tener un trabajo con cierta seguridad.

La Unión de Exportadores tiene identificada una serie de problemas en el puerto, sobre todo en los costos de la operativa portuaria. Esto lo miramos como un proyecto que tiene un beneficio para los trabajadores y no dudamos de que quien lo impulsa cree que es una buena iniciativa porque asegurará el empleo, pero la consecuencia puede ser que sea un proyecto malo porque afectará el empleo.

Quisiera saber si dentro de los costos que la Unión de Exportadores está identificando como excesivos, o que están afectando la competitividad, nos podría hacer una breve descripción sobre cuáles son y si efectivamente alguno de ellos tiene que ver con la mano de obra portuaria que existe hoy en día.

SEÑORA AISHEMBERG.- Tal como menciona el señor Diputado Trobo, estamos trabajando en los costos, que tienen que ver con la maniobra de las cargas, es decir, el THC.

El THC es lo que cobran las agencias por mover un contenedor de un lado hacia otro. Lo que nosotros vemos, más allá del problema de la mano de obra no es el costo en ese momento, aunque indirectamente sí puede serlo, es todo lo que nos cobran las agencias por distintos conceptos. Me gustaría enviar estos datos a la Comisión para que estén al tanto de qué es lo que cobran.

Supongamos que el THC es de US$ 160. El exportador termina pagando US$ 400 por todos los agregados extra que las agencias administran. Esto es lo que estamos trabajando junto al Directorio de la Administración Nacional de Puertos para transparentar qué es lo que cobra cada agencia, por qué razón lo hacen y cuáles son los conceptos de las siglas, porque aparentemente en algún momento se cobra dos veces la misma sigla: en español y en inglés. No hay un criterio para cobrar.

Reitero que si los señores Diputados lo requieren me gustaría enviar la lista con todos estos conceptos que estamos trabajando con la Administración Nacional de Puertos. También quiero aclarar que la Unión de Exportadores tiene diálogo con los sindicatos y que hemos conversado con el sindicato del puerto del tema que hoy nos ocupa porque mantenemos abierto el diálogo a todas las partes para escuchar de la fuente original lo que opinan.

Evidentemente, hay un vacío entre lo que necesitan las empresas del puerto y la formación de los trabajadores. Como decía el señor Diputado Trobo, la tecnología que actualmente están desarrollando las operadoras en el puerto es cada vez más importante. Sería importante que exista un movimiento de jóvenes capacitados en esa tecnología y que puedan ser parte del supuesto Registro.

Asimismo, nos preocupan los dos sentidos mencionados por el señor Diputado: que sea promotor de trabajo y que limite el trabajo. Por eso al principio de mi intervención hablé de discriminación que afectará a quienes estén fuera del Registro quedan, ya que quienes estén incluidos serán los únicos que podrán trabajar.

SEÑOR POZZI.- Agradezco a la delegación por expresar su visión.

Nosotros, desde la óptica del Registro, no podemos decir nada sobre los costos operativos, aunque supongo que ustedes tendrán los mecanismos para discutirlos. De todas formas, sería bueno contar con esos datos porque siempre es bueno saber de qué estamos hablando.

Con este u otro proyecto que estamos llevando adelante no pretendemos nada que signifique aumento de costos, ni creemos que ello suceda.

Hace unos días le decíamos al CENAVE y en el día de hoy a representantes de la Cámara de Industrias y de la Terminal Cuenca del Plata que la idea es regular. Hay varios problemas que hacen a la perspectiva de estabilidad laboral que los trabajadores pueden tener, en algunos casos con razón y en otros no tanto. Es claro que el actual puerto no es el de antes y que esta solución no es la de antes. Hay 300 o 400 trabajadores portuarios que pertenecen a cierta empresa instalada, que negocia con los trabajadores, tiene sindicato y plantilla estable. En este ámbito, en el día de hoy se habló sobre los programas de capacitación que tiene esa empresa, de cómo paga la eventualidad. Esto nos parece algo interesante para tener en cuenta.

Hay otras empresas que también tienen 400 o 500 trabajadores, tal vez con otra forma de tratar la eventualidad, con sus negociaciones y plantilla fija estable desde hace años.

También hay otras empresas más chicas que están dentro del puerto de Montevideo.

Luego tenemos una plantilla de trabajadores eventuales, que pueden ser eventuales de las empresas. La delegación de TCP que nos visitó nos comentó cómo regularon la eventualidad y cómo la pagan. Otros no tienen regulada esa eventualidad. Hay otros que son eventuales pero porque ingresan al puerto a hacer diferentes trabajos; tal vez no pertenezcan a alguna empresa en particular pero sí a empresarios que los contratan las famosas pandillas para ingresar al puerto a trabajar durante uno o dos días y luego desaparecen porque no los toman más o porque los llevaron para sacarlos de algún apuro. En este caso se les paga el jornal, y no está regulado por nada.

El Registro tiende a dar ciertas garantías, sobre todo a los eventuales pero también a los privados, que están sometidos muchos de ellos a los vaivenes de los procesos licitatorios. Esto también se ve como una amenaza al trabajo, por más que algunos, cuando la licitación se concreta, ya se han jubilado. De todas formas, hay un grupo de gente joven que ve en eso una amenaza.

En la discusión que ha habido sobre este tema se ha comenzado a aventurar soluciones. Pero para eso necesitamos tener a esos trabajadores registrados; hoy están registrados en las planillas de las empresas, y no es un misterio. Los 400 trabajadores que pueda tener Katoen Natie, los 500 de Montecon o los que pueda tener el frigorífico que está en el puerto, están registrados y no es ningún misterio. Sería bueno administrar ese registro por si algún día un proceso licitatorio termina como el que finalizó con el frigorífico del puerto: los trabajadores que estaban quedaron afuera y tomaron personal nuevo. Tal vez se perdieron un montón de saberes y experiencia acumulada, y esos trabajadores ni siquiera tuvieron la oportunidad de una chance.

Por otro lado, tenemos la eventualidad. Lo que se pretende es registrar a los trabajadores eventuales y saber que todos están cubiertos por la seguridad social y que hoy, por ejemplo, son quienes trabajarán para determinada empresa portuaria para una carga o descarga específica. De esta manera sabremos quiénes son, que les dimos la ropa adecuada ustedes saben que muchas veces quienes trabajan en el puerto no tienen la ropa adecuada para hacerlo, y que antes de ingresar a trabajar tuvieron una capacitación mínima para saber de qué se trata el puerto y la actividad portuaria.

Uno se puede preguntar si en esas etapas eso es necesario, y yo creo que siempre es necesario. Además, tenemos el problema de que el puerto siempre es una actividad delicada.

Si avanzamos un poco más, podemos pensar que cualquier empresa que trabaja en el puerto, que tiene su plantilla efectiva, podrá elegir de ese Registro a alguna persona pues quizás encuadre con lo que está necesitando.

Capaz que estas cosas no se ven reflejadas en el Registro, pero sí se pueden visualizar al avanzar en el análisis. Además, estamos abriendo un espacio de discusión con los empresarios y el sindicato para encontrar una solución consensuada que deje a las partes conformes.

Nadie está pensando en volver, reitero, a la bolsa de la estiba, pues sería algo imposible porque el puerto y la mano de obra que ahora se requieren son distintos a lo que se precisaba en aquella época porque varió la forma de transportar la carga. Eso cambió todo.

Serán bienvenidos los aportes de todos los involucrados en el tema.

SEÑORA AISHEMBERG.- Muchas gracias por la aclaración.

Me pregunto si la ley es necesaria para ponernos todos de acuerdo. Si los empresarios de las agencias navieras negocian con el sindicato, ¿es necesaria una ley? Nosotros, los exportadores, producimos la carga, usamos el puerto y las agencias nos facilitan algunas cosas. Reitero que junto al Directorio de la Administración Nacional de Puertos estamos estudiando los costos portuarios. ¿Por qué? Porque hoy tenemos una baja en el dólar no es novedad porque es algo notorio y el país, en su conjunto, pierde competitividad porque se encarece, los costos internos suben. No nos podemos permitir que la ley que ustedes aprueben

genere que las agencias trasladen sus costos a los exportadores, como sucede hasta ahora. Es algo más que van a hacer.

Por eso decía que tenemos muy buen diálogo con el sindicato. Queremos acercar las partes para que el resultado no sea el traslado de un costo, porque las agencias no lo asumirán. Nos cobran por un documento que es propiedad nuestra, nos cobran por limpiar un contenedor, nos cobran por todo.

Nosotros estamos estudiando junto al Directorio de la Administración Nacional de Puertos la baja de los costos y está costando mucho transparentar todo lo que se cobra en el puerto. No sería bueno que a través de una ley se genere algo que después las agencias nos trasladen a nosotros.

Apostamos al encuentro, a la negociación, a que las agencias puedan armar un registro que ya lo tienen y transparentarlo; también apostamos a la capacitación, porque para nosotros es importante la responsabilidad de cada operador que maneje una grúa.

Queda planteado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la delegación de la Unión de Exportadores.

(Se retira de Sala la delegación de la Unión de Exportadores)

(Ingresa a Sala una delegación del SUNTMA, Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines)

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del SUNTMA, filial del PIT-CNT, a efectos de referirse a la situación en la empresa FRIPUR.

SEÑOR VEGA.- Soy Secretario General del SUNTMA.

Nuevamente tuvimos que recurrir a esta Comisión porque desde nuestra última visita si mal no recuerdo fue en 2008 en esta democracia en la que por suerte vivimos, la empresa ha violentado todos los derechos de los trabajadores. Nosotros respetamos al trabajador que no quiera organizarse o afiliarse al sindicato y tiene el mismo derecho que el que se afilia. No estamos en contra de ellos.

Nos preocupa mucho el hecho de que se vienen dando problema tras problema, no solamente con los compañeros que están embarcados, sino también con los de planta.

Aunque no quieran creer, dentro de los compañeros embarcados, treinta de ellos estaban en la clandestinidad, porque si se les hace el descuento en ventanilla, "son boleta", los echan. El sindicato ve que no solo es un problema para el compañero, sino también para la familia, que perderá el ingreso que tenía debido a que el trabajador va a ser despedido. No somos extremistas, esta es la realidad que vive la empresa hoy. El trasfondo de esto es que todas las empresas quieren ser como FRIPUR.

Hoy la realidad muestra que un compañero que hacía siete años que estaba en la empresa, que nació en FRIPUR, que su mamá trabajó en la empresa, fue despedido porque estaba afiliado. Los trabajadores tienen miedo de ir al sindicato y, por lo tanto, es algún familiar el que lleva el dinero. Esto es lo que sucede con la empresa FRIPUR; está por encima del bien y del mal.

Después de veinte años, el día 24 pudimos atrasarle veinticuatro horas por el despido del compañero que ocupó el barco, y que luego fue desalojado. Pero queremos destacar la buena sensibilidad de la Jueza y del Inspector General del Trabajo. Se hizo una investigación; el compañero estaba solo porque sabían que lo iban a despedir y, entonces, tenían encerrada al resto de la tripulación en un galpón. Es un galpón que le llaman marítimo, en el que arreglan las redes y viene a ser como el cuartel general del FRIPUR. Ahí encierran a los compañeros y luego los trasladan directamente al barco para que no tengan contacto con ningún compañero. Es lamentable que suceda esto.

Más allá de las diferencias conceptuales que podamos tener, en este caso se está atacando hasta la libertad del trabajador que no tiene el derecho de bajarse de un ómnibus, marcar con su tarjeta el ingreso a Puerto y luego ir a su lugar de trabajo. Lo tienen en un galpón y luego lo llevan al barco.

Los trabajadores nos dimos maña y logramos que parte de esos compañeros fueran a solidarizarse con este compañero. Sabemos que a la vuelta del viaje van a ser "boleta", que los van a despedir. No los echaron en este viaje porque iba a ocasionar más lío, entonces, optaron por embarcarlos pero les dijeron que a la vuelta debían presentarse en la Gerencia.

Sabemos que la Comisión va a tomar cartas en el asunto. Venimos como trabajadores, independientemente de nuestros colores, nuestros partidos. Este problema atañe al ser humano que no tiene su libertad. El país ya pasó por un régimen en el que los trabajadores no podían manifestarse. El pueblo logró que en nuestro Uruguay haya democracia; por lo tanto, esto está fuera de lugar.

SEÑOR NÚÑEZ.- Pertenezco al comité de base de FRIPUR.

Queremos agradecer a la Comisión por recibirnos una vez más. En mi caso, al igual que otros compañeros de la Dirección Nacional del SUNTMA, ya estuvimos en 2008 para plantear lo que hoy nuevamente nos trae acá.

Antes que nada queríamos hacer referencia a algunas cosas que la representación empresarial respondió luego de nuestra comparecencia el día 28 de octubre de 2008. Lamentablemente, después de esa instancia, no tuvimos ningún acercamiento con Diputados ni logramos ninguna solución a la denuncia que planteamos. Por tanto, entendíamos importante aclarar algunas cosas que se dijeron acá por parte de la representación empresarial que entendemos faltan a la verdad. Además y esto queremos dejarlo bien claro se nos tilda de mentirosos a los trabajadores, no solo a los del SUNTMA, sino a todos los que forman parte de nuestra central única de trabajadores.

En esta nueva comparecencia ante la Comisión no podemos venir a plantear nuestra solicitud sin antes hacer algunas acotaciones con respecto a esa última visita de la representación empresarial a la Comisión.

Quiero referirme a expresiones que realizó el señor Marcelo Molina, Gerente General de FRIPUR, en oportunidad de realizar sus descargos en la Comisión, luego de que estuvimos nosotros, el 28 de octubre. Cito textualmente lo que dijo el señor Molina: "Nos parece que, frente al nivel de agravios e inexactitudes que se han plasmado en él (...)", se refiere a la versión taquigráfica que ustedes enviaron a la empresa. Luego califica lo que nosotros habíamos manifestado en la oportunidad como "agravios infundados", para luego continuar adjetivando lo dicho por los trabajadores como "frases vacías". Todo esto desde el comienzo nos da un cabal perfil de qué tipo de persona estaba en uso de la palabra.

Queremos agregar que las apreciaciones que hizo el señor Molina, así como las que pueda realizar algún otro que se dirija a nosotros y por tanto a toda la clase trabajadora de este país, llamándonos mentirosos, no son de recibo por parte de ninguno de los trabajadores.

Nuestro sindicato y toda la clase trabajadora de este país siempre han procedido de manera respetuosa y responsable con todas las denuncias y planteos que se han realizado en distintos ámbitos.

Todas esas cosas que comienza a decir el contador Marcelo Molina, que consideramos una batería de agravios hacia nuestra organización, son arrojadas sin ningún tipo de pudor por este señor que cree ser el dueño de la verdad. Queremos demostrar que la mayoría de las cuestiones que se trataron en ocasión de la presencia de los representantes empresariales, son todas mentiras.

Cuando nosotros vinimos a la Comisión dijimos que en FRIPUR había maltrato, que era una verdadera dictadura patronal y que considerábamos estar en un campo de concentración, entre otras cosas. Al parecer estos dichos fueron los que más hirieron al señor Molina.

En esta nueva comparecencia a la Comisión no solo queremos ratificar lo dicho en aquella oportunidad por la delegación del SUNTMA, sino manifestar la impotencia que nos generan las reiteradas y flagrantes violaciones de FRIPUR a nuestros derechos como trabajadores y como ciudadanos de la República Oriental del Uruguay, que pasan por encima de todo acuerdo, decreto o ley, ya sea nacional o internacional. Ante la perspectiva de que no se les ha movido ni un pelo, a pesar de todos los esfuerzos que se han hecho de nuestra parte, denunciando y poniendo en conocimiento público lo que sucede en FRIPUR, golpeando cada una y todas las puertas de los Poderes del Estado, de la Administración del doctor Vázquez y también de la actual,

desde aquí aprovechamos a agradecer por haber sido recibidos y escuchados, pero lamentablemente y también debemos decirlo no se pudo llegar a ver cambios que nuestra organización tanto ha reivindicado en la política empresarial que aplica esta empresa a sus trabajadores. No dudamos que se han hecho los esfuerzos, pero al parecer han sido infructuosos o estériles ya que los miles de personas que desarrollamos nuestra actividad laboral en FRIPUR no los hemos percibido.

Además, queremos mencionar que el relacionamiento humano que tienen los patronos con sus obreros sigue siendo el mismo de siempre, que a esta altura de los acontecimientos podríamos calificar como ambiguo e incoherente y que continúa apoyado en viejos preceptos desusados en el mundo, lo cual nos resulta bastante ilógico. Y decimos plenamente convencidos que es bastante ilógico. ¿Por qué decimos que nos resulta bastante ilógico? Porque nosotros no podemos comprender cómo empresarios que tienen un buen pasar económico, según apreciaciones que hace el contador Molina en la Comisión, ven en las góndolas de los mejores supermercados del mundo los productos de FRIPUR. Nos extraña que el contador Molina y los directivos de FRIPUR solo realicen giras turísticas por los supermercados. Al parecer no conocen otra cosa del mundo, ni siquiera los cambios que ha habido en el relacionamiento con los trabajadores. En cualquier parte del mundo que se considere desarrollado o civilizado, el relacionamiento entre los trabajadores y los patrones es bueno, existe diálogo y aporte de las partes. Este tipo de prácticas que ellos aplican no existe desde principios del siglo XX.

Creemos que no es posible que no se conozca lo que estamos diciendo. Se continúa aplicando este tipo de medidas que repercuten, sobre todo, en los trabajadores sindicalizados u organizados. Pero hay que dejar claro una cosa: en FRIPUR no solamente se aplican tratos inhumanos a trabajadores sindicalizados, sino a todos los compañeros. Todos los trabajadores viven un sometimiento. Como ya hemos dicho en otras oportunidades, y quizás en otros lugares, no pueden ni ir al baño. Y ni qué hablar cuando el compañero decide afiliarse. |12:50:53| Ahí la empresa comienza con una batería de medidas. Es más, en los últimos tiempos como decimos en la carta que enviamos a la Comisión, se han profundizado estas medidas en contra del movimiento sindical.

En el día de ayer comparecimos en la DINATRA y convocamos a la empresa, precisamente, para saber qué solución podía encontrar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con respecto a los jornales que perdimos los trabajadores. Esto sucedió porque en el último paro, realizado el 16 de noviembre, cuando quisimos reintegrarnos a nuestra actividad laboral no se nos permitió el ingreso a la planta. Nosotros detallamos estos hechos en la carta y ojalá que todos hayan tenido acceso a ella, porque no vamos ahondar en esto. Además, no solo no se nos permitió ingresar, sino que a algunos compañeros y compañeras que habían ingresado en el turno anterior se los apuró para que se retiraran inmediatamente del lugar de trabajo y no se les permitió ducharse. Esto es bueno aclararlo porque los compañeros que trabajan en la planta salieron a la hora 9, que era la hora convocada por la central para iniciar el paro parcial de cuatro horas. Como dije, no se les permitió higienizarse y se los apuró para que se vistieran y se retiraran de la planta. Por lo tanto, no solo siguen sucediendo atrocidades, sino que se están profundizando.

Nosotros estamos convencidos de que estas cosas se están profundizando porque, lamentablemente para los intereses de esta empresa, el núcleo del comité de base ha estado creciendo últimamente. Si mal no recuerdo, hace algún paro parcial atrás, yo era el único afiliado, o uno de los únicos, que no estaba clandestino y, por tanto, participaba de esos paros. Si el paro era de 9 a 13 horas, me retiraba a la hora 9 y regresaba a la hora 13, y no había ningún problema. Lo que sucedió el 16 de noviembre fue que nos retiramos once compañeros; ya no era uno solo el loco que se iba y volvía, por ejemplo, a la hora 13.

Entonces, nosotros notamos preocupación por parte de la empresa a medida que va creciendo la cantidad de afiliados. Nosotros hemos afiliado a distintos compañeros de la planta procesadora de pescado de FRIPUR porque así lo han solicitado basado en los artículo 6º, 7º y 8º de la ley de libertad sindical; por lo tanto, nosotros los afiliamos y el descuento se les hace por ventanilla.

Yo afilio a los compañeros hablo a título personal porque no estoy de acuerdo aunque se nos ha aconsejado que lo hiciéramos clandestinamente, lamentablemente por jerarcas del Gobierno con ir en contra de la ley, lo que ya manifesté en 2008. En realidad, no le encuentro sentido a la existencia de una ley si vamos a ir en contra de ella. Pero más allá de eso, quiero recalcar que los compañeros nos solicitan que se les haga el descuento; y lo hacemos por una cuestión bien clara: si los afiliamos clandestinamente no los podemos defender, porque la empresa aludirá a que no pueden ser defendidos por el sindicato porque no están

afiliados, y que a ella nunca se le comunicó que lo estaban. Entonces, muchos compañeros que afiliamos esto también lo decimos en la carta que enviamos a la Comisión son citados por la empresa, por una u otra razón, en cuya ocasión se les sugiere un texto nosotros creíamos que estaba redactado por el trabajador por el cual este solicita que no se le descuente más la cuota sindical. Cabe destacar que los estatutos del SUNTMA establecen que los compañeros que durante seis no aporten la cotización al sindicato quedan automáticamente desafiliados. Por tanto, en la nota que enviamos a la Comisión, llamamos a estas situaciones como desafiliaciones indirectas, porque ninguno de los compañeros que actualmente no está en nuestra lista de cotizantes pasó por el sindicato a solicitar su desafiliación.

Entonces, estamos planteando esta situación aquí y en muchos ámbitos también vamos a ir al Poder Judicial, porque creemos que forma parte de una persecución antisindical. No es posible que en este país la empresa desafilie a un trabajador del sindicato; ese es un tema totalmente personal entre el sindicato, trabajadores y compañeros. Por lo tanto, nosotros no podemos tolerar que este tipo de prácticas se sigan realizando impunemente en el Uruguay.

SEÑOR FIERRO.- En primer lugar, creemos que la empresa sigue utilizando el mismo método usaba cuando se inició, hace mucho tiempo. Por lo tanto, lo que queremos plantear en la Comisión de Legislación del Trabajo es que nos preocupa enormemente que a tres o cuatro cuadras del Palacio Legislativo se den este tipo de arbitrariedades. Por ejemplo, puedo decir que una trabajadora de la planta industrializadora que esté menstruando, para ir a higienizarse, casi tiene que mandar un telegrama colacionado. Con esto que digo no estoy exagerando, y puedo enumerar un sin fin de casos. Esto es lo que sucede, un día sí y otro también, en esta empresa.

Por supuesto que nuestro sindicato lucha y crece, pero la empresa, una y otra vez, deja sin laburo, coincidentemente, a quienes se afilian al sindicato; esta es una de las cuestiones que venimos a poner en conocimiento de la Comisión, lo cual también sucedía en Administraciones pasadas.

Por lo tanto, queremos informar que hoy en día siguen sucediendo este tipo de cosas. Y nos preguntamos hasta cuándo. ¿Quién le va a poner el cascabel al gato? Nosotros, como trabajadores, al lugar donde vayamos vamos a denunciar lo que sigue sucediendo. También lo vamos a hacer a nivel internacional, ya que en estos días se llevará a cabo en Chile un acontecimiento de la OIT, en donde vamos a hacer este planteo.

Además, este tema, más allá de lo que sucede con los afiliados, es de derechos humanos, porque el trabajador, cuando ingresa a una industria, debe trabajar normalmente; no concebimos que se trabaje como en un campo de concentración, que haya cámaras de vigilancia y que se nos pregunte hasta de qué cuadro somos simpatizantes desde el punto de vista deportivo.

Quisimos hacer este planteo en la Comisión de Legislación del Trabajo porque sabemos que sus integrantes están preocupados por el tema. Por lo tanto, nos comprometemos a seguir volcando elementos ante los distintos organismos competentes para que este tipo de anomalías no se den más en un Estado de derecho; todos los trabajadores tenemos derecho a trabajar en condiciones saludables y humanas y el hecho de pretender afiliarse a un sindicato no puede servir para menospreciarnos o calificarnos como malos laburantes.

El señor Carlos Vega habló al respecto al inicio de su exposición. El cocinero de un barco, que mantuvo relaciones con la empresa durante siete años, luego de afiliarse al sindicato y hacer algunas reivindicaciones, casualmente como decimos en términos marineros, está "galleteado", fue despedido y ahora hay que luchar por este trabajador; y cabe aclarar que este no es el único caso.

Por lo tanto, creemos que es hora que alguien le eche mano a FRIPUR.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Soy delegado del sindicato de base de FRIPUR.-

En primer lugar, quiero hacer algunas aclaraciones con respecto a las respuestas que dio el Directorio de FRIPUR en la Comisión de Legislación del Trabajo del día 19 de noviembre de 2008, que son totalmente falsas.

En esa ocasión se dijo que FRIPUR cuenta con las mejores instalaciones, los mejores baños y las mejores condiciones de trabajo.

En cuanto a los baños, voy a referirme a dos casos puntuales. Mi vestuario es utilizado aproximadamente por treinta personas, por compañeros de control de calidad, control de producción, almacenes y pañol. Es un vestuario de siete metros cuadrados, y en ese espacio hay bancos, treinta casilleros para guardar la ropa, una pileta, un water con una cisterna que jamás funciona y que cuando lo hace, se tapa y queda el piso inundado con agua que contiene nuestras necesidades fisiológicas. Esto es solucionado, muy higiénicamente, colocando cartones en el piso. Además, solo tenemos dos duchas, y el espacio que queda para cambiarnos es de un metro cuadrado. Si bien no todos estamos a la misma hora cambiándonos, siempre hay un mínimo de ocho personas. ¿A esto se le puede llamar baño o vestuario?

El otro ejemplo es el del baño general de hombres, en donde hay solo dos waters y con las cisternas ocurre lo mismo que en mi vestuario. Inclusive, cuando se tapa el o los waters el agua sale de allí e ingresa a la enfermería, a la oficina de control de producción, al laboratorio y a la oficina de los capataces. Creo que esto demuestra que, sin duda, tenemos los mejores baños y las mejores instalaciones.

En cuanto a las mejores condiciones de trabajo, no creo que esta gente se haya referido a los compañeros de las líneas de procesado que trabajan ocho horas parados y mojados y a los compañeros de planta que trabajan con una temperatura ambiente promedio de 4 grados Celsius. La gente que trabaja a la salida de los túneles de congelado, en donde el frío te congela hasta los huesos, tiene que abrigarse con camperas totalmente rotas, cerradas con cinta adhesiva y, en algunos casos, para que sea más cálido el trabajo, se envuelven totalmente en cartón corrugado. Esto ocurre todos los días durante las ocho horas de trabajo, y sin rotar a la gente, por lo menos.

Asimismo, cuando en el sector de productos especiales empanados comienza a quemarse el aceite del freidor, se tiene que trabajar con humo y un olor insoportable, lo que produce irritación en la vista y dolor de cabeza. Y cuando por esta razón la gente va a la enfermería a pedir algo para el dolor de cabeza no se les da, ya que no se puede dar medicación a los empleados. En realidad, esto no sucede con todos los empleados, porque a mí, que trabajo en control de calidad, me dan, y también a los mandos medios, ya que, aparentemente, somos empleados diferentes a los demás.

También se manifestó aquí que hay autoelevadores calefaccionados, lo cual tiene algo de cierto. Hay dos que son para cámara de congelado número 4, pero para el resto de los sectores cámara de congelado 1, 2 y 3 y cámara de fresco 8 hay autoelevadores viejos y casi todos están sin frenos, bocinas, luces ni espejos y, obviamente, no son calefaccionados. Además, siempre están rotos, pierden aceite y tienen las cubiertas gastadas. Por tal motivo, las ruedas patinan, por lo que se coloca arena o cartón en el piso para que puedan andar sin resbalar. Y si algún chofer choca contra algo o alguien se le suspende, en lugar de cambiar los autoelevadores. Muchas veces, debido a estos problemas, en la descarga de la materia prima fresca se debe recurrir a los autoelevadores que se usan en la calle, que son a gasoil. Entonces, al ingresar la materia prima, lo que hay es un olor intenso a combustible, y esto, además de ocasionar problemas a los operarios ya que con el monóxido de carbono nos podríamos intoxicar y es casi imposible tener los ojos abiertos también imposibilita la clasificación de la materia prima, ya que la principal referencia que tenemos para hacerlo es el olor de la misma, pero el único olor que hay en ese momento es a combustible. De todos modos, eso lo tenemos que hacer, porque la materia prima tiene que entrar para producir, sin importar la salud de los obreros.

Hace dos meses se compraron dos autoelevadores para este sector, pero este problema estaba ocurriendo desde que yo entré, hace más de siete años, por lo que me parece que la solución tardó un poco en llegar.

En dicha ocasión también se hizo referencia a que hay una sala de extracción de leche, una sala de amamantamiento y a que la leche es guardada en heladeras destinadas para eso.

La sala de extracción de leche está improvisada dentro de la enfermería, y está separada solo por una cortina. Lo único que hay allí es un sillón, y las madres se ordeñan allí, obviamente de a una a la vez, y no de la mejor forma, ya que deberían estar cómodas y tranquilas en lugar de estar escuchando los problemas de las personas que van a atenderse a la enfermería. Inclusive, se sienten incómodas cuando entra algún hombre, ya que la cortina que hay es un chiste.

La sala de amamantamiento no existe; es una gran mentira lo que se dijo: en los casi ocho años que trabajo allí, jamás vi a una sola madre amamantando a su bebe ahí dentro.

Asimismo, las heladeras a las que se refirieron y me consta porque lo veo cuando guardan la leche ya que trabajo en ese sector son los tres freezers que hay en el laboratorio de control de calidad, en donde también hay merluza, calamar, cangrejo, langostinos, cajas, bolsas, muestras para microbiología, contramuestras de DINARA, bandejas de metal, etcétera. Y es ahí donde se guardan los tarros con la leche, con todo eso mezclado y desordenado, porque no hay un orden para cada cosa. Es más, el freezer se limpia cuando la puerta ya no cierra.

También se hizo referencia a que el personal puede ir al baño cuando lo necesite, ya que, como dijeron, es algo tan básico. Además, aclararon cómo es el mecanismo de relevo para que la gente pueda ir al baño, pero omitieron algunos grandes detalles que voy a aclarar. Primero, la necesidad fisiológica se tiene que dar cuando ellos quieren, y solo se puede ir al baño una vez antes del descanso y una vez después del descanso, sin importar si el trabajador necesita hacerlo más veces. Además, los relevos, en las líneas de procesado, los hace una sola persona por línea, o sea que si seis personas tienen necesidad de ir al baño en una misma línea y al mismo tiempo algo que no es ilógico donde trabajan más de treinta personas por línea, las que tienen suerte van primero, pero a la que le tocó el último lugar podría tener que esperar hasta una hora, y luego puede ir, si es que ya no se hizo encima.

Voy a dejar de aclarar estas cosas porque no terminaría más, ya que todo lo que dijeron los directivos de FRIPUR es totalmente falso; además, mis compañeros también aclararon algunas otras mentiras de esos cara duras.

Ahora me quiero referir a la represión antisindical que existe en FRIPUR, dando mi ejemplo personal.

Trabajo en la empresa desde hace siete años y medio; los primeros tres meses trabajé en la planta en el sector de empaque, luego estuve a prueba en el departamento de control de calidad. Luego, a los tres meses me dieron la categoría y pasé a ser personal de confianza de la empresa. Durante todo este tiempo viví, vivo, vi y continúo viendo muchas injusticias en la empresa, con todas las personas, y principalmente con las que se afilian al sindicato o simplemente hablan del sindicato, porque esa es una mala palabra dentro de FRIPUR.

Y hoy todas esas injusticias y esa represión antisindical, lamentablemente, pero también por suerte, las vivo en carne propia, porque soy un afiliado más y veo que la represión es mucho peor de lo que pensaba o veía que era. Estoy orgulloso de mis compañeros, quienes a pesar de pelear contra gigantes, o mejor dicho, contra grandes fascistas, siguen adelante defendiendo los intereses de la clase trabajadora; y también me enorgullece pertenecer al comité de base de FRIPUR, haber madurado y tomado conciencia de que esta empresa solo se puede cambiar si los trabajadores nos organizamos y decimos: "¡Basta! ¡Basta de atropellos y basta de métodos de terror hacia los trabajadores! ¡Basta!"

Voy a hacer algunas aclaraciones acerca de mis horarios de trabajo para que se noten los cambios que me ocasionó pasar de ser un simple operario de control de calidad a un simple afiliado al sindicato. Durante seis años y medio cumplí el horario de 18:00 a 02:00 horas, quedándome solo en el sector a partir de las 23.30 horas porque se retiraban mis compañeros y mi asistente. Reitero que trabajé en ese horario durante seis años y medio. Desde hace tres meses estoy trabajando desde las 16:00 horas hasta las 24:00 horas. Este cambio se debe a que hubo una reestructura de la empresa y se eliminó el tercer turno, se pasó el personal de las líneas del segundo turno para la mañana y se mandó a mucha gente al seguro de paro, inclusive a algún compañero de mi sector y de mi turno. Entonces, mi jefa, la doctora Ruth González, me llamó y me dijo personalmente que ella quería contar conmigo porque la empresa necesitaba gente de confianza para trabajar, ya que de seis personas que trabajábamos en mi sector, en mi turno solo íbamos a quedar tres. Me dijo que me necesitaba a mí, principalmente porque sabía cómo trabajaba. Entonces, cambié mi horario y también me quedaba solo en mi sector desde la hora 23 y 30 hasta las 24:00 horas.

También quiero comentar que cuando mi asistente se tuvo que retirar en alguno de estos años antes de su horario, por orden de mi jefa yo quedaba en su lugar, obviamente, no cobrando su sueldo.

Cuando me afilié al sindicato el 27 de octubre de 2010 y le llega la notificación a la empresa, todo eso comenzó a cambiar. Ese mismo día me llamó mi jefa para preguntarme por qué me había afiliado al sindicato, qué me había pasado y qué necesitaba, porque no podía creer que me hubiera afiliado. Entonces, le respondí que lo había hecho porque es un derecho que tengo, como todos los trabajadores de la República Oriental del Uruguay y porque me ampara la reglamentación de los artículos 6º, 7º y 8º de la Ley Nº , 17.940. Pero también le dije que no se preocupara, porque yo iba a seguir siendo el mismo de siempre y que mi

trabajo lo iba a seguir realizando de la misma forma. Entonces, me dijo que lo pensara bien, que las cosas que podía conseguir no serían a través del sindicato, pero que me quedara tranquilo porque no se iban a tomar medidas en mi contra.

En ese momento me dijo si podía cambiar mi horario para trabajar desde la hora 15 y 30 hasta la hora 23 y 30 a lo cual respondí que no y pregunté por qué me quería cambiar el horario. Mi jefa me contestó palabras textuales que para la empresa no era conveniente que yo me quedara solo. Es algo que parte los ojos, si durante seis años y medio me quedé solo, ¿por qué ahora no? La respuesta es obvia, es porque me afilié al sindicato; es claramente una conducta antisindical por donde se lo mire. Dos días después de esto le cambian el horario a mi asistente y pasa a hacer el mismo horario que yo, desde la hora 16 hasta la hora 0. Cuando le pregunté a mi asistente, Darwin Lema, por qué cambió el horario, me respondió muy sinceramente, porque nos conocemos desde que yo entré a trabajar en control de calidad, que fue porque le dieron la orden de vigilarme.

Luego de esto y hasta el día de hoy, soy perseguido y acosado moralmente. Se me instauró un lugar físico que me dijeron que es mi sector de trabajo de donde no puedo moverme y, mucho menos, andar por los sectores de planta, ni siquiera para ir a buscar cosas básicas para realizar mis tareas como, por ejemplo, una mesa, una manguera o la materia prima que debo controlar. Todo esto se lo tengo que pedir a mi asistente, él me lo trae y yo simplemente tengo que esperar, cuando antes era yo el que traía todo, al igual que lo siguen haciendo mis compañeros de sector. Además, debido a que nuestros controles son muchos y se realizan en todos los sectores siempre estamos caminando por toda la planta. Ahora yo no lo puedo hacer, lo tengo prohibido y, si lo hago, me amenazaron con que me van a sancionar y ya lo han hecho.

El sector de trabajo que se me asignó es un lugar totalmente aislado del resto del personal. En realidad las únicas personas que pasan por ahí, lo hacen para ir a tirar basura. Además, soy constantemente vigilado y observado por los mandos medios, encargados, asistentes, capataces, y, si alguien se acerca a hablar conmigo inmediatamente vienen a llamarlo y los superiores lo observan verbalmente. Le dicen que conmigo no se puede hablar porque soy delegado del sindicato y que si lo hacen, comprometen su trabajo. Inclusive, a mis compañeras de sector mi asistente les dijo que no es conveniente que las vean hablando conmigo. O sea que me aislaron totalmente del resto del personal, con amenazas con todos los casos.

En una reunión que mantuve con uno de los dueños de la empresa, Alberto Fernández, me dijo con palabras textuales: "Lo que pasa Marcelo es que vos rompés los huevos, vos afiliás a la gente, por eso te aislamos". Como si eso fuera un delito. Quiero aclarar que a esa reunión asistí por invitación de ese señor al cual jamás había visto ni una sola vez en todos estos años.

Ahora ya no realizo más las tareas que hacía habitualmente: ninguna. Ya no realizo más la descarga de la materia prima que fue durante años mi tarea más habitual. En mi lugar va mi asistente y una compañera que no realiza esta tarea hace más de dos años, ya que por orden del capataz no podía hacerlo porque él argumentó que era muy lenta; se ve que ahora se aceleró.

Los controles que realizo ahora son los controles especiales que hacíamos solo los días que no había producción. Sin embargo, yo ahora los realizo todos los días habiendo producción y extras en la planta. No me pueden decir que ahora es imprescindible hacer esos controles, aunque todos los controles lo son, porque los días que, por razones gremiales, hago uso de mi licencia sindical, ninguno de mis compañeros realiza esos controles y, mucho menos, son mandados a mi sector de trabajo. Además, debido a que parece que yo ya no existo como obrero, se recarga de trabajo a mis compañeros. Mi asistente también realiza controles y se trajo a una compañera para mi turno y, si hay mucho para hacer, hasta dejan gente en extras haciendo controles mientras, muchas veces, yo estoy dos horas parado, desde que entro hasta que comienzo a trabajar, porque no me traen los materiales que necesito para realizar mis tareas porque, como ya expliqué, no los puedo ir a buscar. Cada media hora aviso a mi asistente que no tengo nada para hacer y no me ordenan hacer ninguna otra tarea, solo me dicen que espere y que no me mueva de mi sector. Esto lo aclaro todos los días, hora por hora, en mi planilla de control.

Además, se me suspendió la licencia que me habían dado de palabra que hace cuatro años que tomo en el mes de diciembre. Me sacaron las horas extras y las horas que hacía los domingos cuando iba a fumigar que es una tarea que realizo desde que ingresé a control de calidad y que, según mi jefa, era obligatorio para todos los hombres de nuestro sector.

Por otra parte, tuve mi primera suspensión desde que entré a trabajar hace siete años y medio, como ya dije. En principio me dijeron que era por ir a fumar y salir de mi sector de trabajo. Esto me lo notificó mi asistente al entregarme la tarjeta para que me presentara en la oficina de personal. Luego de mis descargos, como se dieron cuenta de que todo era un invento, que era falso que yo había ido a fumar y que no tenían ninguna prueba, me dijeron que no fue por eso, sino por haber abandonado mi sector de trabajo. Esto me lo comunicó el encargado de personal, Santiago Ríos y el Gerente, Andrés Caballero en otra reunión que tuve. Quiero resaltar que es medio raro que en tan poco tiempo haya tenido reuniones con tantos jefes, cuando antes jamás las había tenido. Me parece que me quieren apretar. Cuando abandoné mi sector de trabajo sí lo hice fue haciendo uso de mis fueros sindicales cosa que estos señores tampoco respetan. Si es posible me gustaría dejar las fotocopias de mis descargos.

Si todo lo que acabo de explicar no es persecución y represión antisindical por parte de la empresa, ¿qué es? Creo que para muestra alcanza un botón. Todo lo que expreso que se hace conmigo lo ve todos los días todo el personal, por lo tanto es fácil de comprobar.

Yo creo que tienen miedo de que me refiera a cómo funcionan algunas cosas que sé como personal de confianza de la empresa y como personal de control de calidad. Ahora parece que no soy más personal de confianza porque no confían en mí, ya que me afilié al sindicato y ahora soy su enemigo. Por ejemplo, las encargadas de las líneas vienen y nos dicen: "Te animás a hacerle un control a tal moldeadora", a pesar de que nuestro control debe hacerse al azar y lo que controlamos es la materia prima no cómo trabaja el obrero. Y vaya casualidad que la moldeadora que nos proponen para que le realicemos el control siempre es una persona afiliada al sindicato. Se le hace el control para poder suspenderla por ser afiliada. Además, es un control muy injusto porque una moldeadora revisa por minuto de cuarenta y cinco a cuarenta y ocho filetes de merluza y nosotros no tenemos un tiempo determinado para realizar el control el cual puede demorar entre veinte y cuarenta y cinco minutos y revisamos dos kilos de pescado que son aproximadamente treinta filetes.

También se nos obliga a fumigar con venenos industriales luego de darnos un curso de veinte minutos, en lugar de contratar una empresa especializada en el tema.

Además, puedo contar que los datos que figuran en las planillas de control de temperaturas son falsos en su mayoría. En dichas planillas existen cuatro lugares: hora, producto, temperatura y firma del controlador. Nosotros llenamos todos los lugares siempre y cuando las temperaturas estén dentro de los rangos establecidos por la Unión Europea. Si la temperatura no está dentro de esos rangos aquí está la trampa llenamos todos los lugares menos lo principal, es decir la temperatura real, pero nos exigen nuestras firmas. La temperatura que está mal la ponemos en una planilla de informes de uso interno. Esta planilla jamás es mostrada en las auditorías. Se muestra la que nosotros firmamos que es llenada por personal encargado para eso con temperaturas falsas que están dentro de los rangos permitidos

De esto no tengo pruebas claras, pero se pueden pedir las planillas. El ejemplo más claro son las temperaturas de empacado de los productos. La Unión Europea exige que la temperatura de empacado del producto sea menor a 18º Celsius. En la mayoría de los productos es imposible que se alcance esa temperatura porque se les hace un glaseo que es una lluvia de agua que se realiza para que el producto no quede rancio y eso hace que se pierda la temperatura. Por lo general esos productos quedan en 4º Celsius o 8º Celsius. En la planilla nosotros solo ponemos la hora de control, el producto y la firma y en la planilla de informes ponemos la temperatura real. Por lo tanto, si pudiésemos conseguir esas planillas se podría apreciar que los números que hay no coinciden con la letra de la firma que siempre va a ser la misma. Por ejemplo, si la temperatura de un producto está bien, la coloco en el lugar y si se analizan los números, se podrá apreciar que son diferentes a los de la persona que firmó porque no nos hacen poner ese número a nosotros para no ser tan evidentes.

La gente de la empresa va a decir que no puede suceder algo así porque cuando viene la auditoría cómo se constatan esas temperaturas. Lo que hacen es no glasear los productos porque del túnel salen con la temperatura adecuada.

Cuando viene la auditoría la planta cambia totalmente. Por lo general hay menos personal, todo el personal usa guantes y barbijo cosa que no se hacen habitualmente. También se acomoda el pescado. Según la Unión Europea el pescado tiene que venir: hielo, pescado, hielo, pescado, hielo, sin agua. Sin embargo, no es así. El pescado viene con hielo y agua. Entonces, días antes de la auditoría se rearman las tarrinas de los pescados y se dejan en las condiciones exigidas por la Unión Europea.

También puedo decir que el punto crítico de control son los detectores de metales por donde deben pasar todos los productos antes de embarcarse porque son alimentos. Muchas veces en el momento del embarque salen de cámara "pallets" con carteles de apartado por control de calidad justamente mi sector porque el producto no fue pasado por el detector de metales debido a que estaba roto o se estaba utilizando para otra cosa. Entonces, en ese momento, por orden superior siempre se autoriza a ir sin pasar por el detector de metales. Esto también lo ponemos en la planilla de informes que es de uso interno y que nunca se muestra. En las planillas originales se pone que está todo pasado por el detector de metales. Si bien hay una inspectora de DINARA trabajando en la planta, muchas de estas cosas se hacen después de la hora 19 que es cuando se retira, por eso no se ven.

Así que a mí, que hace más de siete años que trabajo en control de calidad, que no me vengan con el cuento de que es una empresa con más de treinta años de prestigio. Ese prestigio se basa en la falsificación de datos en los controles que se muestran en las auditorías. Y si se dice que es mentira que expliquen por qué muchas veces vuelven contenedores enteros por quejas de los clientes como ocurrió hace un par de años cuando Unilever devolvió dieciocho contenedores.

Además, quiero aclarar nuevamente que en FRIPUR no existe libertad sindical y mi caso lo demuestra.

Muchas gracias.

SEÑOR TIERNO.- Antes que nada, quiero saludar a la delegación.

Han hecho una extensa y muy clarificadora presentación sobre un tema que sabemos que no es nuevo, sino que, como bien se ha manifestado, en el año 2008 estuvieron presentes en esta Comisión y, a pesar de que la mayoría somos Diputados nuevos, conocemos la situación y hemos leído las versiones taquigráficas de la comparecencia de los trabajadores y de los empresarios. También hemos leído la carta que mandaron cuando solicitaron esta entrevista y los hemos escuchado atentamente cuando relataron todo lo que lamentablemente se está viviendo dentro de la empresa FRIPUR.

Hay cosas que pensábamos que en este país no pasaban a nivel del relacionamiento entre trabajadores y empresarios, sobre todo, teniendo en cuenta la antigüedad que tiene la empresa donde ustedes desarrollan su tarea y que a partir del año 2005 las relaciones entre trabajadores y patrones por suerte cambiaron en su mayoría. Despedir a alguien porque se sindicaliza es violar las leyes de protección laboral que tenemos refrendadas ante la OIT. Es un derecho de todos los trabajadores estar afiliados a un sindicato, aunque no es obligatorio. Es más: la empresa es la garante en el descuento de la cuota sindical

Indudablemente, en este caso el problema es que no se entiende cuáles son las reglas de juego a nivel laboral en este país. Está claro que el relacionamiento no es el mejor ni el que uno quisiera como trabajador. Me imagino que debe haber docenas de inspecciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las condiciones laborales y sanitarias que manifestaron indudablemente que no son las mejores.

Nosotros tenemos como forma de trabajo recibir a las delegaciones que nos solicitan dar su punto de vista en cualquier conflicto y después llamar a la otra parte que en este caso es la empresa FRIPUR. Creo que todos los compañeros van a estar de acuerdo con que citemos a los representantes de la empresa lo más rápido posible para que nos den su punto de vista.

Yo, que durante veintitrés años fui trabajador de una empresa pública, me asombro cuando escucho que se da este tipo de relacionamiento entre trabajadores y patrones. Sin ninguna animosidad hacia esta empresa en particular, siempre estamos tratando de que se respeten las leyes laborales de nuestro país y en este caso, está más que claro, por lo que han manifestado, que no se respeta ninguna de las leyes ni las libertades sindicales que tienen los trabajadores uruguayos.

Así que asumo el compromiso personal creo que será compartido por los compañeros de la Comisión de tratar de conversar lo antes posible con quienes tienen que tomar cartas en el asunto. Espero que se dé rápidamente la intervención de la Dirección Nacional del Trabajo. Vamos a estar muy atentos a lo que pase de ahora en adelante.

Además, para que conste en la versión taquigráfica y que la empresa sepa la intención que tenemos, quiero decir que vamos a solicitar hacer una visita a la planta para constatar los hechos, aunque sabemos que cuando hay denuncias la planta cambia del día a la noche. Queremos conocer la planta y hablar con los trabajadores adentro o afuera de la misma porque si hay problemas cuando se acercan a un dirigente sindical, me imagino que conversar con un legislador puede ser causal de despido y no queremos comprometer a ningún trabajador. Pero sí nos llama la atención que de más de dos mil trabajadores, haya solo once afiliados. Esa es una señal clara de que hay represión sindical por parte de la empresa y asumo lo que estoy diciendo con mucha tranquilidad.

SEÑOR POZZI.- Comparto todo lo que dijo el señor Diputado Tierno.

Me gustaría que nos pasaran lo antes posible los nombres de los tripulantes que se solidarizaron con los trabajadores, que se embarcan y que cuando vienen son llamados por la gerencia porque quiero que consten en la versión taquigráfica. Quisiera hacer esto para prevenir y saber cómo se procesan las cosas hasta que llegue el barco.

SEÑOR VIDALÍN.- En el mismo sentido que los señores Diputados Tierno y Pozzi, me asombro por la situación y ofrezco mi apoyo en todo lo necesario.

Además, me parece que va a ser importante visitar la empresa y también conocer el nombre de la gente que está embarcada, para prevenir.

Asimismo, quiero decir que lo que manifestó el señor Rodríguez es tremendo y asusta.

Por otra parte, el señor Vega en un momento dijo que FRIPUR está por encima del bien y del mal. Esa expresión tiene un sentido demasiado amplio y generoso, por lo tanto me gustaría que explique qué quiso decir con eso.

SEÑOR VEGA.- Cuando decimos que FRIPUR está por encima del bien y del mal, nos referimos a algo muy amplio.

Primero debemos hacer historia y analizar cómo nace FRIPUR, que surge con la dictadura. Me tocó trabajar en FRIPUR cuando todavía no había democracia; sé lo que era y lo que es y no cambió nada: sigue siendo la FRIPUR de su nacimiento. Después vino la reapertura democrática y nos organizamos como sindicato y todos saben que en los años noventa hubo una ruptura entre FRIPUR y los sindicatos y, sin embargo, la empresa tuvo apoyo logístico de un organismo del Estado y sigue estando por encima del bien y del mal.

A veces uno escucha que se dice "fulano esto" o "fulano lo otro", pero creo que esos 2.500 puestos de trabajo son los que a veces hacen mirar para el costado y no para el frente, pero hay que ver a qué costo se mantienen esos puestos de trabajo. Entonces FRIPUR sigue su ruta, y es difícil estar en el cuero de cualquier Gobierno cuando una empresa con 2.500 trabajadores puede cerrar sus puertas. Eso le puede pasar hoy al Frente Amplio, al Partido Nacional, al Colorado o al Independiente, con una empresa del arraigo de FRIPUR.

Hasta hace un ratito no poníamos en tela de juicio lo que era FRIPUR, pero con las expresiones vertidas hasta yo me asombro, porque uno tiene la posibilidad de viajar a otras partes del mundo y ver en las mejores góndolas los productos de FRIPUR. Por eso decimos que FRIPUR está por encima del bien y del mal, pero hay alguien que tiene que ponerle el cascabel al gato. Por eso decimos que en pleno siglo XXI FRIPUR sigue marcando la ruta, pasa en rojo, no respeta la cebra y nadie le pone el cascabel al gato. El tema es mucho más amplio, pero no vinimos aquí a demostrar por qué está por encima del bien y del mal. Han pasado varios Gobiernos y FRIPUR ha hecho lo que ha querido. Ustedes deben observar que el país, por el litoral, estuvo paralizado para todo; hubo piquetes para todo, pero para FRIPUR no hubo piquetes. Por eso decimos que está por encima del bien y del mal.

SEÑOR NÚÑEZ.- Quería aclarar algo relativo a la intervención del señor Diputado Tierno con respecto a los afiliados que acataron la medida. No quiere decir que en el comité de base gracias a Dios seamos solo once. Los once compañeros que acatamos la medida de paro el día 16 de noviembre

éramos los once que estábamos en el turno de la mañana. Por suerte se sumaron otros compañeros de otros turnos y acompañaron la medida.

Quiero recalcar un aspecto que tiene que ver con algo que decíamos en nuestra intervención anterior, y es que existe lo podemos probar desafiliación indirecta. Tenemos veinticuatro compañeros que se afiliaron el 12 de noviembre y que al día de hoy se desafiliaron indirectamente. Entre compañeros nos han contado: "Nos apretaron y me dijeron que no me iban a dar la licencia, pero me la dieron, y viste cómo es. Y no me dejan entrar; me mandan a la orden y tuve que firmar el papel". Eso nos consta y lo vamos a demostrar cuando cobremos la cotización del mes de noviembre, ya que estamos seguros de que estos nombres que tenemos aquí no van a estar en la cotización.

SEÑOR PRESIDENTE.- Cuando ustedes relatan lo que acontece en la empresa FRIPUR, personalmente me da la impresión de remontarme a épocas pasadas, porque esas cosas eran moneda corriente en este país. Lo puedo decir con total propiedad. Puedo decir que por muchos de los relatos que realizaron me parecería estar viendo la empresa GASEBA desde 1995 en adelante de esto también me hago responsable, con la plena complicidad del Gobierno y de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social e Industria, Energía y Minería de la época.

Hoy no se puede rehuir como Estado del hecho de que esta empresa atenta contra la democracia, al atentar contra los derechos de los trabajadores. La empresa FRIPUR hoy no reconoce los avances democráticos que han existido en el país y la represión que realiza, y lo que ustedes constatan desde adentro en cuanto a las normas de salubridad e higiene, al relacionamiento con los trabajadores, a la falta de cumplimiento de las normas de salud laboral, y también en cuanto a los productos, me parece un tema muy grave, y las diferentes áreas del Estado deben tomar participación en este tema.

Nosotros vamos a convocar desde aquí a los diferentes organismos del Estado para que conozcan esta situación. Estamos totalmente de acuerdo con lo que expresaron los Diputados que hicieron uso de la palabra anteriormente, en cuanto a la necesidad de visitar la empresa y convocarla aquí, pero también manifestamos el compromiso de hacer participar a los diferentes actores del Estado en esta situación en el entendido de que los derechos de los trabajadores no pueden detenerse a la puerta de una fábrica o de una empresa, tenga los puestos de trabajo que tenga porque, en todo caso, no es beneficencia lo que está haciendo la empresa sino que, en definitiva, está sacando una rentabilidad muy importante. Nos parece que el Estado no puede dar marcha atrás y permitir el incumplimiento por parte de las empresas de aspectos centrales que tienen que ver con la libertad sindical, que está constituida y se relaciona con normas legales. Me parece que hoy el Estado está en falta y, por tanto, debe asumir la realidad desde sus diferentes actores.

Nosotros vamos a convocar a la empresa y les podemos garantizar que van a tener un retorno de lo que plantee, de los pasos que se den hacia delante y de las comunicaciones que esta Comisión le haga a los diferentes actores del Estado. Queremos darles la seguridad de que este tema planteado en la Comisión de Legislación del Trabajo no será solo asunto de análisis de hoy y del día que venga la empresa. Estoy seguro de que esta situación formará parte de la preocupación de esta Comisión, de la Inspección General del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su conjunto, del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, de la DINARA, es decir de todos los actores involucrados en el tema. Por lo menos nosotros vamos a convocar a los distintos actores del Estado a tomar cartas en esto. Es lo único que podemos garantizar en el día de hoy.

SEÑOR UMPIÉRREZ.- Soy integrante del comité de base de FRIPUR y quisiera dejarles copia de diferentes artículos que salieron en la década del ochenta, cuando el sindicato de FRIPUR funcionaba. Los hemos traído porque en la versión taquigráfica correspondiente a la participación del Directorio de FRIPUR el doctor Flores, que es el representante jurídico, aclaró que el comité de base comenzó a actuar en el año 2006. Pero esto demuestra que en la década del ochenta ya había sindicato de FRIPUR y que también se reprimía.

SEÑOR PRESIDENTE.- Haremos circular esa documentación.

SEÑOR NÚÑEZ.- En esa versión taquigráfica se dice que el sindicato nace en 2006, pero nos consta también les constará a ustedes por documentos de la época que las distintas formas de organización de

los trabajadores en FRIPUR se remontan a épocas históricas. Lo que sucede en FRIPUR es que siempre cada célula, cada intento del trabajador por organizarse, fue inmediatamente sofocado y exterminado. Eso es lo que sucedió, pero es una flagrante mentira decir que el comité de base comienza con nosotros como primeros afiliados en el año 2006, cuando hasta hubo una huelga de hambre; eso no se puede desconocer. Cuando leemos esa versión taquigráfica nos parece que es una tomada de pelo, no solo a nosotros sino también a los señores Diputados que los recibieron en la Comisión.

Antes de finalizar, quisiera solicitar no sé si es posible que cuando vayan a la empresa propongan a los empresarios que los delegados del turno podamos acompañarlos. No sé si será posible; creo que sí, ya que con las inspecciones ministeriales podemos hacerlo. Entendemos que eso puede ser muy importante para mostrar la otra cara de FRIPUR, la que generalmente los empresarios no muestran y la que vienen a maquillar cuando asisten a la Comisión. Hay muchas realidades y es imposible dejar de verlas. Por algo la Unión Europea le cerró los mercados en una auditoría, por algo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hace constantemente inspecciones y por algo la empresa está haciendo obras. Si la situación fuera como dijeron los representantes empresariales en la Comisión y las condiciones de trabajo fueran las mejores, no se entiende por qué razón no les permiten exportar a la Unión Europea y por qué alguien gastaría su dinero en hacer obras si tiene excelente condiciones de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos toda la información brindada, y nos comprometemos a que esta versión taquigráfica, así como la correspondiente a la visita de la empresa, llegue a los diferentes organismos del Estado.

Les agradecemos mucho la presencia.

(Se retira de Sala la delegación del Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines)

SEÑOR PRESIDENTE.- Los representantes de la delegación de FUECI, que debía concurrir ahora, estuvieron conversando con nosotros y nos plantearon una situación muy fuerte de desconocimiento de normas de salud laboral y represión antisindical, pero no ha llegado.

SEÑOR VIDALÍN.- Quisiera saber cuál es la situación de nuestros amigos de AEBU.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nos hemos comunicado con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para saber en qué se está y sabemos que el Ministerio se encuentra trabajando con ellos. Estamos esperando algunas respuestas en el día de hoy para saber cuáles son las perspectivas, pero hemos tomado contacto porque la Asociación de Empleados Bancarios se comunicó con nosotros y estamos preocupados por la situación. Esperemos contribuir a que se destrabe y haya una solución de conjunto, pero hasta ahora no tenemos novedades concretas sobre el tema.

Se levanta la reunión.